

**PENGARUH PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP MANAJEMEN OLEH
KEPALA SEKOLAH TERHADAP PEMBINAAN SUMBER DAYA
MANUSIA DI SD NEGERI 2 KAB. JENEPONTO**



Skripsi

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd.) Jurusan Manajemen Pendidikan Islam
Pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
UIN Alauddin Makassar

Oleh:

SISKA DEWI KARTIKA

Nim: 20300112060

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN MAKASSAR**

2016

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siska Dewi Kartika
NIM : 20300112060
Tempat/Tgl.Lahir : Jeneponto, 6 Mei 1995
Jur/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas/Program : Tarbiyah dan Keguruan
Alamat : BTN Bumi Somba Opu Blok 3 No.7, Macanda – Gowa
Judul : Pengaruh Penerapan Prinsip-prinsip Manajemen oleh Kepala Sekolah Terhadap Pembinaan SDM di SD Negeri 2 Kab. Jeneponto

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa Skripsi ini adalah hasil karya penulis sendiri dan jika dikemudian hari terbukti karya tulis ini adalah duplikat, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, maka skripsi dan gelar yang diperoleh siap untuk dicabut demi ilmu pengetahuan dan hukum yang berlaku.

Samata-Gowa, November 2016
Penyusun

SISKA DEWI KARTIKA
NIM : 20300112060

PENGESAHAN SKRIPSI

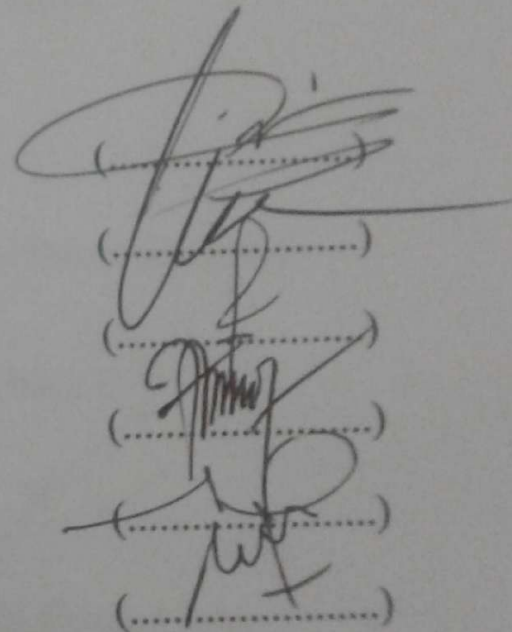
Skripsi yang berjudul "Pengaruh Penerapan Prinsip-prinsip Manajemen oleh Kepala Sekolah terhadap Pembinaan Sumber Daya Manusia di SD Negeri No. 2 Kab. Jeneponto", yang disusun oleh Siska Dewi Kartika, Nim: 20300112060, Mahasiswa Jurusan Manajemen Pendidikan Islam pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang *munaqasyah* yang diselenggarakan pada hari Selasa, 29 November 2016 M bertepatan dengan 29 Shafar 1438 H, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan (S.Pd.) pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (dengan beberapa perbaikan).

Makassar, 29 November 2016 M.
29 Shafar...1438 H.

DEWAN PENGUJI

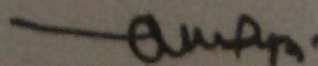
(SK Dekan No. 3468 tahun 2016)



Ketua	: Drs. Baharuddin, M.M.
Sekretaris	: Ridwan Idris, S.Ag., M.Pd.
Penguji I	: Dra. Hamsiah Djafar, M.Hum.
Penguji II	: Dra. Kasmawati, M.M.
Pembimbing I	: Dr. H. Arifuddin S, M.Pd.
Pembimbing II	: Dr. Suddin Bani, M.Ag.



Diketahui Oleh:

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
/UIN Alauddin Makassar //



 Dr. H. Muhammad Amri, Lc., M.Ag. 
NIP. 19730120 200312 1 001

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis lantunkan kehadiran Allah *Rabbul Izzati* atas segala limpahan nikmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Salam dan shalawat tetap tercurah kepada Rasulullah saw., karena berkat perjuangnnnyalah sehingga Islam masih eksis sampai sekarang ini.

Segala usaha dan upaya telah dilakukan oleh penulis dalam rangka menyelesaikan skripsi ini dengan semaksimal mungkin. Namum, penulis menyadari sedalam-dalamnya bahwa skripsi ini terwujud berkat uluran tangan dari insan-insan yang telah digerakkan untuk memberikan dukungan, bantuan dan bimbingan bagi penulis. Oleh karena itu, penulis menghaturkan terima kasih dan rasa hormat yang tak terhingga dan teristimewa kepada kedua orang tuaku, **Ayahanda Alm. Ahmad Yani dan Ibunda Nurhayati, S.Pd.**, yang telah memberikan kasih sayang, jerih payah, curahan keringat dan doa yang tidak putus-putusnya bagi penulis, kepada seluruh keluarga kakakku Ikha Sartika Ahmad, adikku Rahmat Tri Purta dan Anugrah Febrian Ahmad. Serta Risal yang senantiasa memberikan semangat dan motivasi kepada penulis selama penyelesaian studi penulis tercinta atas segala dukungan, semangat, perhatian, motivasi, kepercayaan, dan doa yang tak henti-hentinya demi kesuksesan penulis. Semoga bantuan yang diberikan dapat bernilai ibadah di sisi Allah swt. Amin.

Tidak lupa penulis mengucapkan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. H. Musafir, M.Si. selaku Rektor UIN Alauddin Makassar dan para Wakil Rektor I, II, III dan IV UIN Alauddin Makassar.
2. Dr. H. Muhammad Amri, Lc, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar beserta Wakil Dekan I, II dan III, serta seluruh stafnya atas segala pelayanan yang diberikan kepada penulis.
3. Drs. Baharuddin M.M selaku Ketua Jurusan dan Ridwan Idris, M.Pd selaku Sekretaris jurusan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam serta stafnya atas izin, pelayanan, kesempatan dan fasilitas yang diberikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Dr. H. Arifuddin Siraj, M.Pd., selaku pembimbing I dan Dr. Suddin Bani, M.Ag selaku pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya, memberikan petunjuk, nasehat, dan bimbingannya sejak awal sampai rampungnya skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen yang telah mengajari kami kebaikan dan ilmu sekaligus menjadi orang tua kami selama kuliah di Universitas Islam Negeri Alauddin.
6. Kepala Sekolah dan seluruh guru SD Negeri 2 Kab. Jeneponto yang telah memberikan kesempatan, membantu penulis dalam pelaksanaan penelitian.
7. Seluruh rekan-rekan mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2012 yang telah memberikan kebersamaan dan keceriaan kepada penulis selama di bangku perkuliahan.
8. Kepada sahabat-sahabatku Andi Walang Absal S.Pd, Nurhasanah, Andi Nur Asma, Hardianti, Suci Alif Nur, Nurlindah, Rabiatul Adawiyah S.Pd.I., dan

Umni Kalsum S.Pd., yang senantiasa memberikan semangat dalam penyusunan skripsi dari awal sampai akhir.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati, penulis menerima saran dan kritik yang sifatnya konstruktif dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Allah swt, penulis memohon ridha dan magfirahnya, semoga segala dukungan serta bantuan semua pihak mendapat pahala yang berlipat ganda di sisi Allah swt. Amin..

Wassalam.

Samata-Gowa, November 2016

SISKA DEWI KARTIKA
Nim. 20300112060

DAFTAR ISI

JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
ABSTRAK	x
BAB I PENDAHULUAN	1-13
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Hipotesis	7
D. Definisi Operasional Variabel dan Ruang Lingkup Penelitian	8
E. Kajian Pustaka	10
F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	12
BAB II TINJAUAN TEORETIS	14-40
A. Prinsip-prinsip Manajemen oleh Kepala Sekolah	14
1. Pengertian Manajemen	14
2. Fungsi-fungsi Manajemen	16
3. Prinsip-prinsip Manajemen	21
B. Pembinaan Sumber Daya Manusia	29
1. Pengertian Pembinaan Sumber Daya Manusia	30
2. Bentuk-bentuk Pembinaan Sumber Daya Manusia di Sekolah	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	41-51
A. Jenis dan Lokasi Penelitian	41

B. Pendekatan Penelitian	41
C. Populasi dan Sampel	42
D. Metode Pengumpulan Data	43
E. Instrumen Penelitian	43
F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52-70
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	52
B. Gambaran Penerapan Prinsip-prinsip Manajemen Oleh Kepala Sekolah di SD Negeri 2 Kab. Jeneponto	55
C. Gambaran Pembinaan SDM di SD Negeri 2 Kab. Jeneponto	58
D. Pengaruh Penerapan Prinsip-prinsip Manajemen Oleh Kepala Sekolah Terhadap Pembinaan SDM	62
E. Pembahasan	65
BAB V PENUTUP	71-72
A. Kesimpulan	71
B. Implikasi Penelitian	72
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN-LAMPIRAN	76
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1: Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	51
Tabel 4.1: Daftar Nama Kepala Sekolah.....	53
Tabel 4.2: Keadaan Pendidik.....	53
Tabel 4.3: Keadaan Siswa Tahun Ajaran 2016/2017	54
Tabel 4.4: Skor Penilaian Responden tentang Penerapan Prinsip-prinsip Manajemen oleh Kepala Sekolah di SD Negeri 2 Kab. Jeneponto	55
Tabel 4.5: Descriptive Statistic Penerapan Prinsip-prinsip Manajemen oleh Kepala Sekolah.....	57
Tabel 4.6: Distribusi Frekuensi Kategorisasi Penerapan Prinsip-prinsip Manajemen oleh Kepala Sekolah.....	58
Tabel 4.7: Skor Penilaian Responden tentang Pembinaan Sumber Daya Manusia di SD Negeri 2 Kab. Jeneponto.....	59
Tabel 4.8: Descriptive Statistic Pembinaan Sumber Daya.....	60
Tabel 4.9: Distribusi Frekuensi Kategorisasi Pembinaan Sumber Daya	61
Tabel 4.10: Tabel Penolong Untuk Mencari Hubungan	62
Tabel 4.11: Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	65

ABSTRAK

Nama : Siska Dewi Kartika

NIM : 20300112060

Judul : *Pengaruh Penerapan Prinsip-prinsip Manajemen oleh Kepala Sekolah Terhadap Pembinaan Sumber Daya Manusia di SD Negeri 2 Kab. Jeneponto*

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah Bagaimana penerapan prinsip-prinsip manajemen oleh kepala sekolah di SD Negeri 2 Kab. Jeneponto? Bagaimana pembinaan sumber daya manusia (SDM) di SD Negeri 2 Kab. Jeneponto dan apakah terdapat pengaruh penerapan prinsip-prinsip manajemen oleh kepala sekolah terhadap pembinaan sumber daya manusia (SDM) di SD Negeri 2 Kab. Jeneponto?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan prinsip-prinsip manajemen oleh kepala sekolah di SD Negeri 2 Kab. Jeneponto, pembinaan SDM di sekolah dan untuk mengetahui pengaruh penerapan prinsip-prinsip manajemen oleh kepala sekolah terhadap pembinaan SDM di SD Negeri 2 Kab. Jeneponto. Serta memiliki kegunaan dari berbagai pihak, baik itu dari pihak tempat penelitian maupun dari pihak penulis sendiri.

Variabel dalam penelitian ini ada dua yaitu penerapan prinsip-prinsip manajemen oleh kepala sekolah (X) dan pembinaan sumber daya manusia (Y). Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh tenaga pendidik sebanyak 13 orang. Instrumen dalam penelitian adalah pedoman angket untuk mendapatkan skor penerapan prinsip-prinsip manajemen oleh kepala sekolah dan pedoman angket untuk mendapatkan skor pembinaan sumber daya manusia.

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip manajemen oleh kepala sekolah berada pada kategori sedang dengan persentase 61,53%. Dan pembinaan SDM berada pada kategori sedang dengan persentase 61,53%. Hasil analisis korelasi X dan Y diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif sebesar 0,870 antara hubungan penerapan prinsip-prinsip manajemen oleh kepala sekolah terhadap pembinaan SDM dan berkategori sangat tinggi. Analisis korelasi dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi, dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Jadi koefisien determinasi untuk data tersebut adalah $(0,870)^2 = 0,757\%$ yang mengandung makna bahwa 75,7% variasi variabel pembinaan SDM dapat dipengaruhi oleh variabel penerapan prinsip-prinsip manajemen oleh kepala sekolah, dan sisanya 24,3% ditentukan oleh faktor lain.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah usaha sadar yang dengan sengaja dirancang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang mencakup kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual maupun emosional. Peranan pendidikan telah dimuat secara jelas dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional sebagaimana tercantum pada BAB II pasal 3 memuat dasar, fungsi dan tujuan pendidikan nasional dinyatakan bahwa:

“Pendidikan nasional bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.”¹

Indonesia yang menyelenggarakan pendidikan tentu memiliki filosofi dan ideologi tersendiri dalam pengembangan dunia pendidikan. Pemerintah melalui Departemen Pendidikan Nasional (DEPDIKNAS) sebagai wakil dari pemerintah, bertanggung jawab lebih terhadap pendidikan di Indonesia, terus berupaya menjalankan dan mengembangkan serta meningkatkan kualitas/ mutu Pendidikan Nasional dengan interprestasinya sendiri, jelas Ali Imran.²

Pendidikan sebagai sarana vital dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM), merupakan suatu kebutuhan yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk manusia terampil

¹Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional* (Jakarta: BP. Cipta Jaya, 2003), h. 7.

²Ali Imran, *Pembinaan Guru di Indonesia* (Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya, 1995), h.20.

di bidangnya. Pendidikan dalam pengertian bahasa disebut proses melatih dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, pikiran, perilaku, dan lain-lain terutama oleh sekolah formal. Pendidikan dalam pengertian ini, dalam kenyataannya, sering dipraktekkan dengan pengajaran yang sifatnya verbalistik.³

Allah SWT berfirman dalam QS al-Mujaadilah/58: 11

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ
 أَنْشُزُوا فَأَنْشُزُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا
 تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ.

Terjemahnya:

“Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”.⁴

Surah Al-Mujaadailah ayat 11 tersebut menjelaskan keutamaan orang-orang beriman dan berilmu pengetahuan. Ayat ini menegaskan bahwa orang yang beriman dan berilmu pengetahuan akan diangkat derajatnya oleh Allah SWT.

Sekolah efektif akan terwujud apabila didukung oleh sumber daya manusia sekolah yang terdiri dari kepala sekolah, guru-guru dan staf tata usaha yang berkinerja tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Banyak hal yang mempengaruhi kinerja pegawai tata usaha di sekolah termasuk di antaranya adalah lingkungan kerja yang kondusif, pengetahuan, penggunaan alat, sikap, perbaikan, disiplin, tanggung jawab, motivasi kerja, kemampuan, keterampilan serta teknik-teknik manajerial. Kedudukan pegawai tata usaha di tingkat satuan pendidikan adalah sangat penting, sebab hal ini sudah diatur dalam Undang Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS) pada bab XI Pendidikan dan tenaga kependidikan pasal 39 ayat 1 Tenaga

³Qodri A. Azizy, *Pendidikan (Agama) untuk Membangun Etika Sosial* (Semarang: PT. Aneka Ilmu 2002), h 18.

⁴Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: CV. Penerbit Jumanatul Ali, 2004), h. 544.

kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.⁵

Sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan merupakan unsur terpenting dalam pendidikan. Sebab manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya instansi mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas instansi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.⁶

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia (SDM) di sekolah adalah melalui optimalisasi peran kepala sekolah. Karena hal ini kepala sekolah sebagai pengelola memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mengembangkan kinerja personal, terutama meningkatkan kompetensi profesional guru serta semua sumber daya yang ada dalam lingkungan sekolah tersebut.

Sebagai pemimpin di sekolah, kepala sekolah tidak hanya wajib melaksanakan tugas-tugas administratif tapi juga menyangkut tugas bagaimana harus mengatur seluruh program sekolah. Dia harus mampu memimpin dan mengarahkan

⁵*Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha*, <http://ucihaitachi.mywapblog.com/pengaruh-lingkungan-kerja-dan-motivasi-k.xhtml> (6 Mei 2016).

⁶Hamriani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. I; Makassar: Alauddin University Press, 2014), h. 14-15.

aspek-aspek baik administratif maupun proses kependidikan di sekolahnya, sehingga sekolah yang dipimpinnya menjadi dinamis dan dialektis dalam usaha inovasi. Peranan kepemimpinannya di sekolah harus digerakkan sedemikian rupa sehingga pengaruhnya dapat dirasakan di kalangan staf dan guru-guru langsung atau tidak langsung. Oleh karenanya, perilakunya sebagai orang yang memegang kunci dalam perbaikan administrasi dan pengajaran harus mampu menggerakkan kegiatan-kegiatan dalam rangka inovasi di bidang metode pengajaran, teknik mengajar, dalam mencobakan ide-ide baru dan mencobakan praktek baru, serta dalam bentuk manajemen kelas yang lebih efektif dan sebagainya.⁷

Sebagai pemimpin administrasi, kepala sekolah menghadapi tantangan yang berat, untuk itu ia harus memiliki persiapan yang memadai. Karena banyaknya tanggung jawab maka kepala sekolah memerlukan bantuan. Ia hendaknya belajar bagaimana mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab sehingga ia dapat memusatkan perhatiannya pada usaha pembinaan program pengajaran.⁸ Untuk menjalankan tugas, fungsi dan tanggungjawabnya tersebut seorang kepala sekolah harus menguasai ilmu manajemen sebab kepala sekolah merupakan top manajer di sekolah, maka semestinya harus menjalankan fungsi-fungsi manajemen serta menerapkan prinsip-prinsip manajemen.

Manajemen mencakup kegiatan untuk mencapai tujuan, dilakukan oleh individu-individu yang menyumbangkan upaya yang terbaik melalui tindakan-tindakan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal tersebut meliputi pengetahuan tentang apa yang harus mereka lakukan, menetapkan cara bagaimana melakukannya,

⁷M.Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan (Islam dan Umum)* (Cet. III; Bandung: Bumi Aksara, 1995), h. 155.

⁸Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 141.

memahami bagaimana mereka harus melakukannya dan mengukur efektivitas dari usaha-usaha mereka. Selanjutnya perlu menetapkan dan memelihara pula suatu kondisi lingkungan yang memberikan responsi ekonomis, psikologis, sosial, politis dan sumbangan-sumbangan teknis serta pengendaliannya.⁹

Sebagai manajer, kepala sekolah harus mampu mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi dan misi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, kepala sekolah harus mampu menghadapi berbagai persoalan di sekolah, berpikir secara analitik dan konseptual dan harus senantiasa berusaha untuk menjadi penengah dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi oleh para tenaga kependidikan yang menjadi bawahannya, serta berusaha untuk mengambil keputusan yang memuaskan bagi semua.¹⁰

Kepala sekolah harus mengetahui tentang prinsip-prinsip manajemen dalam pengelolaan sekolah secara formal. Kepala sekolah dituntut mampu menerapkan prinsip-prinsip manajemen tersebut terdiri dari pembagian kerja, wewenang dan tanggung jawab, tertib dan disiplin, kesatuan komando, keadilan dan kejujuran.¹¹

Kunci keberhasilan suatu sekolah pada hakekatnya terletak pada efesiensi dan efektivitas penampilan seorang kepala sekolah. Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah dan keberhasilan kepala sekolah adalah keberhasilan sekolah. Kepala sekolah yang berusaha menjalankan fungsinya secara tepat, akan dapat membina perkembangan sekolah sesuai dengan tuntutan tujuan yang hendak dicapai, serta mampu membina sumber daya manusia dalam sekolah tersebut.

⁹George Terry R. Terj. J. Smith D.F.M. *Prinsip-Prinsip Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), h.9.

¹⁰E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003), h.103.

¹¹Hikmat, *Manajemen Pendidikan* (Cet. II; Bandung: Pustaka Setia, 2011), h. 163.

Dalam bab dan pasal-pasal Peraturan Pemerintah ditegaskan kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, sehingga dengan demikian kepala sekolah mempunyai kewajiban untuk selalu mengadakan pembinaan dalam arti berusaha agar pengelolaan, penilaian, bimbingan, pengawasan dan pengembangan pendidikan dapat dilaksanakan dengan lebih baik.¹²

Kepala sekolah berkaitan erat dengan keberhasilan suatu sekolah, yaitu pembinaan program pengajaran sumber daya manusia, kesiswaan, sumber daya material, dan pembinaan hubungan kerja sama antara sekolah dengan masyarakat.¹³

Sebagai manejer, kepala sekolah dituntut mampu membuat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengawasan. Untuk itu, kepala sekolah SD Negeri 2 Kab. Jeneponto dituntut untuk selalu membuat perencanaan dan program kerja, mengingat umur lembaga pendidikan ini tidak tergolong muda lagi. Maka, peran manajer dalam hal ini adalah kepala sekolah. Sangat dituntut untuk senantiasa mampu dan bisa mengembangkan sekolah. Baik, dari penyiapan profesionalisme tenaga kependidikan, penyediaan sarana dan prasana sampai dengan kepuasan pelayanan sekolah terhadap pelanggan sekolah.

Berdasarkan hasil pengamatan awal pada SD Negeri No.2 Kab. Jeneponto ditemukan pembinaa guru masih perlu ditingkatkan. Hal ini ditandai dengan prestasi atau hasil kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja serta disiplin waktu dan disiplin tugas guru masih rendah.

¹²Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Cet. III; Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), h. 203.

¹³Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, h.206.

Hal ini yang kemudian mendorong penulis untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan “Pengaruh Penerapan Prinsip-prinsip Manajemen oleh Kepala Sekolah Terhadap Pembinaan SDM di SD Negeri 2 Jeneponto.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, penulis dapat mengemukakan pokok permasalahan yaitu:

1. Bagaimana kepala sekolah menerapkan prinsip-prinsip manajemen di SD Negeri 2 Kab. Jeneponto?
2. Bagaimana pembinaan sumber daya manusia (SDM) di SD Negeri 2 Kab. Jeneponto?
3. Apakah terdapat pengaruh penerapan prinsip-prinsip manajemen oleh kepala sekolah terhadap pembinaan sumber daya manusia (SDM) di SD Negeri 2 Kab. Jeneponto?

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.¹⁴

Oleh karena itu, untuk memperoleh jawaban sementara dari permasalahan di atas maka penulis mencoba untuk mengemukakan hipotesis yakni, terdapat pengaruh penerapan prinsip-prinsip manajemen kepala sekolah terhadap pembinaan sumber daya manusia di SD Negeri No. 2 Kab. Jeneponto.

¹⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 118.

D. Definisi Operasional Variabel dan Ruang Lingkup Penelitian

1. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel yang dimaksud di sini adalah untuk memberikan penjelasan yang lebih terperinci dalam pengertian setiap variabel yang diperlukan dalam penelitian ini, sehingga tidak akan terjadi kesimpangsiuran dalam memahami maksud dari pembahasan skripsi yang berjudul: “Pengaruh Penerapan Prinsip-prinsip Manajemen oleh Kepala Sekolah Terhadap Pembinaan Sumber Daya Manusia di SD Negeri 2 Kab. Jeneponto”. Pengertian operasional variabel dimaksudkan untuk memberikan gambaran-gambaran yang jelas tentang variabel-variabel yang harus diperhatikan. Pengertian operasional variabel diuraikan sebagai berikut:

a. Penerapan Prinsip-prinsip Manajemen oleh kepala sekolah

Prinsip-prinsip manajemen merupakan nilai yang tidak dapat diabaikan dalam praktek manajemen, bahwa praktek manajemen harus didasari prinsip berorientasi pada tujuan dengan memikirkan kemampuan sumber daya yang dimiliki dan senantiasa memperhatikan aspek psikologis manusia dan nilai-nilai yang berkembang di masyarakat.¹⁵

b. Pembinaan Sumber Daya Manusia di Sekolah

Pembinaan adalah suatu proses, hasil atau pertanyaan menjadi lebih baik, dalam hal ini mewujudkan adanya perubahan, kemajuan, peningkatan, pertumbuhan, evaluasi atau berbagai kemungkinan atas sesuatu.¹⁶

¹⁵TIM Dosen Administrasi Pendidikan Uninvestitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, h. 100.

¹⁶Miftah Thoha, *Pembinaan Organisasi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001), h. 7.

Dalam organisasi pendidikan tenaga pendidik dan kependidikan ini merupakan sumber daya manusia potensial yang turut berperan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional.¹⁷

Pembinaan sumber daya manusia di sekolah dalam hal ini adalah usaha yang dilakukan untuk membina segala sumber daya manusia yang ada dalam lingkungan sekolah.

2. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian yang dimaksud di sini adalah untuk menjelaskan batasan dan cakupan penelitian, baik dari segi waktu maupun wilayah obyek penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri No. 2 Kab. Jeneponto, penulis akan mengamati kepala sekolah dalam menerapkan prinsip-prinsip manajemen terhadap pembinaan tenaga pendidik yang berjumlah 13 orang. Berikut ini akan dijelaskan secara terperinci ruang lingkup penelitian dalam penelitian di SD Negeri No. 2 Kab. Jeneponto:

a. Prinsip-prinsip manajemen oleh kepala sekolah

Henry Fayol dalam Kadar Nurjaman mengemukakan 14 prinsip manajemen yaitu (1) Pembagian kerja, (2) wewenang dan tanggung jawab, (3) tertib dan disiplin, (4) kesatuan komando, (5) keadilan dan kejujuran, (6) kepentingan umum di atas kepentingan pribadi, (7) pembagian gaji yang wajar, (8) pemusatan wewenang, (9) hirarki atau rantai berkala, (10) keteraturan, (11) keadilan, (12) inisiatif, (13) kesatuan, dan (14) kestabilan masa jabatan.¹⁸

¹⁷Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, h. 230.

¹⁸Kadar Nurjaman, *Manajemen Personalia* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2014), h. 18.

Tetapi prinsip manajemen yang diterapkan oleh Kepala Sekolah SD Negeri No. 2 Kab. Jeneponto serta yang paling urgen untuk diteliti dalam penelitian ini adalah (1) pembagian kerja, (2) pembagian gaji yang wajar, (3) disiplin, (4) kesatuan pengarahan, (5) inisiatif, dan (6) semangat korps.

b. Pembinaan sumber daya manusia

Pembinaan sumber daya manusia yang akan diamati dalam penelitian ini adalah pembinaan oleh kepala sekolah terhadap tenaga pendidik SD Negeri No. 2 Kab. Jeneponto yang berjumlah 13 orang. Adapun bentuk pembinaan yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu (1) pembinaan melalui motivasi, (2) pembinaan melalui pelatihan dan pengembangan, (3) pembinaan melalui pendidikan lanjutan, dan (4) pembinaan melalui pengawasan.

E.Kajian Pustaka

Tujuan dari kajian pustaka adalah untuk menunjukkan originalitas penelitian dan untuk membedakan dengan hasil penelitian lain serta untuk mengetahui tidak adanya kerancuan obyek penelitian dan segala masalahnya yang telah diteliti oleh orang lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Umar Akmad mahasiswa Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar membahas tentang “Penerapan Prinsip-prinsip Manajemen dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru di MTS Madani Alauddin Pao-Pao Kab. Gowa”. Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah:¹⁹

1. Hasil analisis deskripsi penerapan prinsip-prinsip manajemen pada tabel 4.5 memberikan gambaran bahwa kategori hasil angket tentang penerapan

¹⁹Umar Akhmad, “Penerapan Prinsip-prinsip Manajemen dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru di MTS Madani Alauddin Pao-Pao Kab. Gowa”, *Skripsi* (Gowa: Fak. Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin, 2016), h.65-66

prinsip-prinsip manajemen yaitu dalam kategori tinggi sebanyak 5 guru dengan presentase 20%, sedangkan yang berada pada kategori sedang 17 guru dengan presentase 68%, dan pada kategori rendah yaitu 3 guru dengan presentase 12%. Dengan demikian penerapan prinsip-prinsip manajemen di MTs Madani Alauddin Pao-pao Kab. Gowa dikategorikan sedang dengan nilai presentase 68% dengan nilai *mean* 92,2.

2. Hasil analisis deskripsi kinerja guru pada tabel 4.10 memberikan gambaran bahwa kategori hasil angket tentang kinerja guru yaitu dalam kategori tinggi sebanyak 7 guru dengan presentase 28%, sedangkan yang berada pada kategori sedang 14 guru dengan presentase 56%, dan pada kategori rendah yaitu 4 guru dengan presentase 12%. Dengan demikian kinerja guru di MTs Madani Alauddin Pao-pao Kab. Gowa dikategorikan sedang dengan nilai presentase 56% dengan nilai *mean* 95,2.
3. Berdasarkan uji hipotesis dimana $t_{hitung} 6,741 \geq t_{tabel} = 2,069$. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikansi antara penerapan prinsip-prinsip manajemen terhadap kinerja guru di MTs Madani Alauddin Pao-pao Kab. Gowa.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Umar Akhmad, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara penerapan prinsip-prinsip manajemen oleh kepala sekolah terhadap kinerja guru. Dengan kepala sekolah menerapkan prinsip-prinsip manajemen maka akan berdampak positif terhadap kinerja guru di suatu sekolah, dengan kinerja guru yang meningkat akan dapat mencapai tujuan pendidikan di Indonesia.

Persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh Umar Akmad dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang penerapan prinsip-prinsip

manajemen dan menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif. Serta memiliki persamaan masing-masing guru diberikan angket untuk menilai kepala sekolah dalam menerapkan prinsip-prinsip manajemen dengan cara menjawab angket yang telah disediakan.

Sedangkan yang menjadi perbedaan di sini yakni pada penelitian oleh Umar Akmad variabel keduanya mengenai kinerja guru sedangkan variabel kedua pada penelitian yang akan dilakukan pada penelitian yang akan saya lakukan adalah pembinaan sumber daya manusia dalam artian pembinaan oleh kepala sekolah terhadap tenaga pendidik. Kemudian pada penelitian Umar Akhmad menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial di mana menggunakan Uji t dan uji signifikansi. Sedangkan penelitian pada skripsi ini hanya menggunakan analisis statistik deskriptif dengan menggunakan rumus uji korelasi X dan Y (r) serta menggunakan analisis regresi sederhana tanpa mencari signifikasinya.

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui kepala sekolah dalam menerapkan prinsip-prinsip manajemen di SD Negeri No. 2 Kab. Jeneponto.
- b. Untuk mengetahui pembinaan sumber daya manusia (SDM) di SD Negeri No. 2 Kab. Jeneponto.
- c. Untuk mengetahui pengaruh penerapan prinsip-prinsip manajemen oleh kepala sekolah terhadap pembinaan sumber daya manusia (SDM) di SD Negeri No. 2 Kab. Jeneponto.

2. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Ilmiah

Hasil penelitian ini secara ilmiah diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan yang dapat berpengaruh terhadap perkembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen pendidikan.

b. Kegunaan Praktis

1) Bagi kepala sekolah

Hasil yang akan dicapai dalam penelitian ini dapat berguna dan sebagai bahan referensi agar menjadi acuan dan pertimbangan untuk senantiasa meningkatkan kualitasnya sebagai seorang pemimpin dengan cara menerapkan prinsip-prinsip manajemen dalam kepemimpinannya di sekolah.

2) Bagi SDM sekolah

Hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi seluruh sumber daya manusia agar bisa menjadi sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat meningkatnya prestasi belajar maupun prestasi kerja agar dapat meningkatnya kualitas pendidikan.

3) Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai informasi awal bagi peneliti yang akan mengkaji hal yang sama tentang pengaruh penerapan prinsip-prinsip manajemen oleh kepala sekolah terhadap pembinaan sumber daya manusia di sekolah.

BAB II

TINJAUAN TEORETIS

A. Prinsip-Prinsip Manajemen oleh Kepala Sekolah

1. Pengertian Manajemen

Secara etimologis, kata manajemen merupakan terjemahan dari *management* (bahasa Inggris). Kata ini berasal dari bahasa Latin, Prancis dan Italia yaitu *manus*, *mano*, *manage/menege* dan *maneggiare* berarti melatih kuda agar dapat melangkah dan menari seperti yang dikehendaki pelatihnya.¹

Manajemen mencakup kegiatan untuk mencapai tujuan, dilakukan oleh individu-individu yang menyumbangkan upayanya yang terbaik melalui tindakan-tindakan yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen merupakan sebuah kegiatan; pelaksanaannya disebut *manajing* dan orang yang melakukannya disebut *manajer*.²

Jhon D. Millett dalam Siswanto B membatasi manajemen adalah suatu proses pengarahan dan pemberian fasilitas kepada orang yang diorganisasikan dalam kelompok formal untuk mencapai tujuan. Millet lebih menekankan bahwa manajemen sebagai suatu proses, yaitu suatu rangkaian aktivitas yang satu sama lain saling berurutan.³

Lawrence A. Appley dan Oey Liang dalam Saefullah menjelaskan sebagai seni dan ilmu, dalam manajemen terdapat strategi memanfaatkan tenaga dan pikiran orang lain untuk melaksanakan aktivitas yang diarahkan pada pencapaian tujuan

¹Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 204.

²George Terry R. Terj. J. Smith D.F.M, *Prinsip-Prinsip Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), h. 9.

³Siswanto, B. *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 1.

yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam manajemen terdapat teknik-teknik yang kaya dengan nilai-nilai kepemimpinan dalam mengarahkan, mempengaruhi, mengawasi, dan mengorganisasikan semua komponen yang saling menunjang untuk tercapainya tujuan.⁴

Demikian pula, dengan James A.F. Stoner dan Charles Wankel dalam Siswanto B yang mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan seluruh sumber daya organisasi lainnya demi tercapainya tujuan organisasi.⁵

Chuck Williams dalam Kompri mendefinisikan manajemen adalah menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Jadi seorang manajer bukanlah mengerjakan semua pekerjaan sendiri. Dia bekerja melalui orang-orang yang memiliki kemampuan-kemampuan teknis di lapangan, tanpa mengerjakan teknisnya (walaupun bukan berarti seorang manajer tidak memiliki kemampuan teknis).⁶

Berdasarkan pengertian manajemen dari beberapa ahli di atas, jelaslah bahwa manajemen adalah kemampuan dan keterampilan khusus yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan suatu kegiatan baik secara perorangan maupun bersama orang lain atau melalui orang lain dalam upaya mencapai tujuan organisasi melalui kegiatan perencanaan, pemikiran, pengarahan dan pengaturan serta mengikutsertakan semua potensi yang ada baik personal maupun material secara efektif dan efisien.

⁴Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2012), h. 3.

⁵Siswanto, B, *Pengantar Manajemen*, h. 2.

⁶Kompri, *Manajemen Pendidikan*, vol.1 (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 2.

2. Fungsi-fungsi Manajemen

Manajemen adalah proses untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan melakukan kegiatan dari empat fungsi utama manajemen, yaitu: *planning* (perencanaan); *organizing* (pengorganisasian); *actuating* (pelaksanaan); dan *controlling* (pengawasan).⁷

a. Perencanaan (*planning*)

M. Fikry dalam Udin Syaefudin Su'ud dan Abin Syamsuddin Makmun menguraikan bahwa perencanaan adalah proses penyusunan berbagai keputusan yang akan dilaksanakan pada masa yang akan datang untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dengan kata lain, proses pembuatan serangkaian kebijakan untuk mengendalikan masa depan sesuai yang ditentukan. Dengan kata lain, perencanaan adalah upaya untuk memadukan antara cita-cita nasional dan *resources* yang ada.⁸

Perencanaan merupakan alat pertama dalam proses manajemen. Secara sederhana, perencanaan merupakan cara rasional dan sistematis dalam meramalkan masa depan sebuah organisasi atau merupakan sebuah proses dalam persiapan menghadapi perubahan dengan merumuskan tindakan di masa depan. Perbedaan antara manajer yang sukses dan yang tidak sukses terletak pada prosedur perencanaan.⁹

Perencanaan adalah langkah pertama yang harus diperhatikan oleh manajer dan para pengelola pendidikan Islam. Perencanaan merupakan hal penting yang

⁷Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Cet. I; Jakarta: Bumi Aksara, 2001), h. 90.

⁸Udin Syaefudin Sa'ud dan Abin Syamsuddin Makmun, *Perencanaan Pendidikan: Suatu Pendekatan Komprehensif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 5.

⁹Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah* (Cet. I; Jogjakarta: Multi Presindo, 2013), h. 24.

hendaknya ada dalam manajemen lembaga pendidikan Islam. Tanpa perencanaan yang baik, lembaga pendidikan Islam tidak akan maju dan berkualitas.¹⁰

Dalam kaitannya dengan perencanaan pengembangan lembaga pendidikan, dapat dilakukan beberapa langkah antara lain:

- 1) Mengkaji kebijakan yang relevan
- 2) Menganalisis kondisi lembaga
- 3) Merumuskan tujuan pengembangan
- 4) Mengumpulkan data dan informasi
- 5) Menganalisis data dan informasi
- 6) Merumuskan dan memilih alternatif program
- 7) Menetapkan langkah-langkah kegiatan pelaksanaan.¹¹

Dalam dunia pendidikan, perencanaan merupakan pedoman yang harus dibuat dan dilaksanakan sehingga usaha pencapaian tujuan lembaga itu dapat efektif dan efisien.¹²

C.E. Beeby dalam Saefullah mendefinisikan perencanaan pendidikan sebagai kegiatan memandang ke depan dalam menentukan kebijaksanaan, prioritas, biaya, dan sistem pendidikan yang diarahkan pada kenyataan ekonomi dan politis, untuk pengembangan sistem dan kebutuhan negara serta murid-murid.¹³

Dari beberapa pengertian tentang perencanaan dapat disimpulkan bahwa perencanaan adalah kegiatan awal yang harus menjadi rujukan dalam pelaksanaan organisasi, tidak terkecuali dalam dunia pendidikan, perencanaan selalu dilakukan untuk menyusun hal-hal yang akan dilaksanakan atau tujuan yang ingin dicapai dalam suatu pendidikan. perencanaan sekolah adalah proses merumuskan terlebih

¹⁰Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu Sekolah: Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam* (Cet. I; Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), h. 40.

¹¹Baharudin dan Makin, *Manajemen Pendidikan Islam* (Malang: UIN-Maliki Press, 2010), h. 99-100.

¹²Didin Kurniadin dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan* (Jogjakarta: Ar- Ruzz Media, 2012), h. 192.

¹³Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, h. 232.

dahulu terhadap segala sesuatu yang dilakukan sekolah di masa yang akan datang. Kepala sekolah adalah orang yang bertanggungjawab dalam perencanaan pendidikan di sekolah. Baik atau tidaknya suatu perencanaan di sekolah banyak ditentukan oleh kapabilitas kepala sekolah, sejauh mana kepala sekolah melakukan perencanaan sekolah serta melibatkan sumber daya manusia dalam perencanaan dalam hal ini guru dan staf.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Perencanaan yang disebut di atas baru merupakan kerangka dasar filosofis, tetapi pelaksanaan teknisnya merupakan tugas lain dari manajemen yang bernama *organizing* atau pengorganisasian. *Organizing* merupakan suatu proses pengorganisasian terhadap semua sumber daya manusia dan sumber daya fisik sesuai dengan rencana untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁴

Dalam proses pengorganisasian dilakukan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab secara terperinci berdasarkan bagian dan bidang masing-masing sehingga terintegrasi hubungan-hubungan kerja yang sinergis, kooperatif, harmonis, dan seirama dalam mencapai tujuan yang telah disepakati.¹⁵

Kegiatan menyusun berbagai elemen dalam sebuah lembaga pendidikan maupun instansi merupakan kegiatan manajemen yang secara khusus disebut sebagai pengorganisasian. Hal ini memperjelas bahwa di antara fungsi manajemen adalah menyusun dan membentuk berbagai hubungan kerja dari berbagai unit untuk menjadi sebuah tim yang solid. Tim yang solid akan memberi kekuatan. Apabila terjadi

¹⁴Kompri, *Manajemen Pendidikan*, vol. 1, h. 100.

¹⁵Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, h. 22-23.

kesatuan kekuatan dari berbagai elemen sistem untuk mencapai tujuan dalam lembaga maupun organisasi, manajemen dianggap berhasil.¹⁶

Dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen yang kedua adalah pengorganisasian yaitu kerja sama antara dua orang atau lebih dengan cara yang terstruktur dalam melaksanakan tugas-tugas untuk mencapai tujuan organisasi yang sebelumnya telah ditetapkan.

c. Penggerakan (*Actuating*)

Menurut Sondang P. Siagin penggerakan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan usaha, cara, teknik dan metode untuk mendorong para anggota organisasi agar mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien, efektif dan ekonomis.¹⁷

Dalam pelaksanaan fungsi-fungsi *actuating* ini, manajer berperan penting dalam mempengaruhi seluruh civitas akademik di sekolah agar mampu melaksanakan tugas, peran, dan tanggung jawabnya dengan baik dan disertai dengan motivasi yang tinggi.¹⁸

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi *actuating* dalam organisasi adalah untuk menggerakkan seluruh anggota organisasi agar mau bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Dalam dunia pendidikan khususnya dalam suatu sekolah, kepala sekolah bertanggungjawab penuh terhadap tugas menggerakkan seluruh tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan untuk melakukan tugas mereka.

¹⁶Prim Masrokan Motohar, *Manajemen Mutu Sekolah: Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*, h. 44.

¹⁷Sondang P. Siagian, *Fungsi-Fungsi Manajerial* (Cet.I; Jakarta: Bina Aksara, 1989), h. 128.

¹⁸Prim Masrokan Motohar, *Manajemen Mutu Sekolah: Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*, h. 48-49.

d. Pengawasan atau Pengendalian (*Controlling*)

Controlling atau pengawasan dan pengendalian adalah salah satu fungsi manajemen yang berupa mengadakan penilaian, mengadakan koreksi terhadap segala hal yang telah dilakukan oleh bawahan sehingga dapat diarahkan ke jalan yang benar sesuai dengan tujuan.¹⁹

Pengawasan atau pengendalian menurut Earl P. Strong dalam Malayu S.P Hasibuan adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam suatu perusahaan, agar pelaksanaan sesuai dengan ketepatan-ketepatan dalam rencana.²⁰

Pengawasan dapat diartikan sebagai keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional untuk menjamin bahwa seluruh kegiatan tersebut telah sesuai dengan rencana yang dirumuskan sebelumnya. Pengawasan didalam manajemen yaitu merupakan fungsi yang terakhir dalam sistem manajemen khususnya manajemen pendidikan. Atau aktivitas dalam menilai kinerja berdasarkan rencana yang telah dirumuskan sebelumnya untuk kemudian dibuat perubahan atau perbaikan jika memang diperlukan.²¹

Dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah hal yang harus dilaksanakan dalam organisasi adalah pengawasan karena dengan pengawasan kegiatan dalam organisasi dapat terlaksana dengan baik, dengan adanya pengawasan, maka tugas-tugas seluruh anggota organisasi dapat dikontrol dan mereka merasa diperhatikan. Dalam dunia pendidikan pengawasan adalah proses pemantauan yang terus-menerus untuk menjamin terlaksananya perencanaan.

¹⁹Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, h. 38.

²⁰Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, h. 241.

²¹*Pengertian Manajemen Pendidikan*, <http://www.pengertianku.net/2016/04/pengertian-manajemen-pendidikan-dan-tujuannya-serta-ruang-lingkupnya.html>. (30 April 2016).

3. Prinsip-prinsip Manajemen

Asas atau prinsip adalah suatu pernyataan atau kebenaran pokok yang memberi petunjuk kepada pemikiran atau tindakan yang akan diambil.²²

Prinsip-prinsip manajemen merupakan nilai yang tidak dapat diabaikan dalam praktek manajemen, bahwa praktek manajemen harus didasari prinsip berorientasi pada tujuan dengan memikirkan kemampuan sumber daya yang dimiliki dan senantiasa memperhatikan aspek psikologis manusia dan nilai-nilai yang berkembang di masyarakat.²³

Jadi prinsip-prinsip manajemen adalah asas atau dasar ataupun kaidah yang merupakan kebenaran fundamental yang dijadikan sebagai pedoman dalam menjalankan tugas memimpin suatu usaha kerjasama, untuk mencapai suatu keseimbangan yang setinggi-tingginya dalam proses pencapaian tujuan.

Teori dan prinsip manajemen memberikan kemudahan dalam menentukan hal-hal yang harus dikerjakan untuk dapat secara efektif menjadi seorang manajer, yaitu orang yang menjalankan fungsi manajemen. Manajer dalam mengelola otoritasnya tanpa menggunakan teori dan prinsip, aktivitas berjalan hanyalah intuisi, firasat, dan harapan sehingga hasilnya tidak akan memberikan kepuasan kepada berbagai pihak.²⁴

Dalam manajemen terdapat prinsip-prinsip yang merupakan pedoman umum atau pegangan utama pelaksanaan aktivitas manajerial, yang menentukan kesuksesan pengelolaan organisasi. Roda organisasi atau perusahaan dipacu dengan

²²Ridwan Idris, *Manajemen Pendidikan dalam Aplikasinya di Sekolah* (Makassar: Alauddin University Press, 2014), h. 4.

²³TIM Dosen Administrasi Pendidikan Uninvestitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, h. 100.

²⁴Siswanto, *Pengantar Manajemen*, h.31.

melaksanakan berbagai kegiatan yang berprinsip pada prinsip-prinsip yang umum dalam manajemen.²⁵

Prinsip utama dari manajemen adalah efesiensi (daya guna) dalam mencapai hasil dan tujuan yang telah direncanakan. Untuk mencapai hasil yang efektif dan efesien maka dalam proses manajemen mengenal beberapa prinsip.²⁶

Dalam efesiensi yakni dengan penggunaan modal yang sedikit dapat menghasilkan hasil yang optimal dalam suatu organisasi. Sedangkan prinsip efektifitas adalah ketercapaian suatu tujuan yang diharapkan dalam suatu organisasi. Begitupun dalam dunia pendidikan, prinsip efesiensi dan efektifitas harus selalu diterapkan

Kontribusi besar bagi pola pikir manajemen menurut Fayol dalam Siswanto B, adalah manajemen bukanlah suatu bakat, tetapi suatu keterampilan seperti halnya keterampilan lainnya. Oleh karena itu, manajemen dapat diajarkan, asalkan prinsip yang dasarnya dipahami dan teori umum mengenai manajemen dirumuskan. Keterampilan manajemen dapat diterapkan pada semua jenis kelompok aktivitas apabila hal-hal lain tidak berubah. Sampai saat ini, keterampilan manajemen semakin penting artinya di sekolah, pemerintahan dan lembaga lainnya.²⁷

Dari sekian banyak prinsip manajemen yang dapat diajarkan dan dipelajari oleh seorang calon manajer, di antaranya yang terpenting adalah:

- a. Prinsip pembagian kerja
- b. Prinsip wewenang dan tanggung jawab
- c. Prinsip tertib dan disiplin

²⁵Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, h.10.

²⁶Ridwan Idris, *Manajemen Pendidikan dalam Aplikasinya di Sekolah*, h. 4.

²⁷Siswanto B, *Pengantar Manajemen*, h. 35.

- d. Prinsip kesatuan komando
- e. Prinsip semangat kesatuan
- f. Prinsip keadilan dan kejujuran.²⁸

Setelah dirumuskan visi misi organisasi dalam pelaksanaan seluruh perencanaan organisasi yang dipandang sebagai sebuah sistem, dalam manajemen lembaga pendidikan terdapat prinsip-prinsip yang merupakan pedoman umum atau pegangan utama pelaksanaan aktivitas manajerial, yang akan menentukan sukses-tidaknya berbagai kegiatan yang berdasar pada prinsip-prinsip yang umum dalam manajemen suatu pengelolaan organisasi pendidikan. Lembaga pendidikan dipacu dengan melaksanakan lembaga pendidikan. Dalam sebuah lembaga seorang pemimpin atau manajer harus memiliki pemahaman yang baik tentang prinsip-prinsip manajemen dalam penerapannya.

Dalam manajemen terdapat prinsip-prinsip yang merupakan pedoman umum pelaksanaan aktivitas manajerial, yang akan menentukan sukses-tidaknya suatu organisasi. Henry Fayol dalam Kadar Nurjaman mengemukakan Prinsip-prinsip umum manajemen yaitu sebagai berikut:

- a. *Division of work* (asas pembagian kerja);
- b. *Authority and responbility* (asas wewenang dan tanggung jawab);
- c. *Discipline* (asas disiplin);
- d. *Unity of command* (asas kesatuan perintah);
- e. *Unity of direction* (asas kesatuan jurusan atau arah);
- f. *Subordination of individual interest into general interest* (asas kepentingan umum di atas kepentingan pribadi);

²⁸*Prinsip Manajemen Pendidikan*, <https://mustafatope.wordpress.com/2016/03/prinsip-prinsip-manajemen-pendidikan>, (17 Maret 2016).

- g. *Remuneration of personnel* (asas pembagian gaji yang wajar);
- h. *Centralization* (asas pemusatan wewenang);
- i. *Scalar of chain* (asas hierarki atau asas rantai berkala);
- j. *Order* (asas keteraturan);
- k. *Equity* (asas keadilan);
- l. *Initiative* (asas inisiatif);
- m. *Esprit decorps* (asas kesatuan);
- n. *Stability of turn-over personel* (asas kestabilan masa jabatan).²⁹

Prinsip manajemen yang dikembangkan Fayol dalam Amin Widjaja Tunggal yang mendasari perilaku manajerial yang efektif adalah:

- a. Pembagian kerja (*division of labor*), dalam arti semakin mengkhusus manusia dalam pekerjaannya, semakin efisien kerjanya, serta terdapat pada waktu berjalan.
- b. Otoritas dan tanggung jawab (*authority and responsibility*) yang diperoleh melalui perintah untuk dapat memberi perintah pula dengan wewenang formil, sedang wewenang pribadi pun dapat memaksa kepatuhan orang lain.
- c. Disiplin (*discipline*), dalam arti kepatuhan anggota organisasi terhadap aturan kesempatan. Kemampuan yang baik berperan penting bagi kepatuhan ini dan juga kesepakatan yang adil, seperti penghargaan terhadap prestasi serta penerapan sanksi hukum secara adil terhadap yang menyimpang.³⁰
- d. Kesatuan komando (*unity of command*), yang berarti setiap karyawan hanya menerima perintah kerja dari satu orang dan apabila perintah itu datang dari

²⁹Kadar Nurjaman, *Manajemen Personalia*, h. 18.

³⁰Amin Widjaja Tunggal, *Manajemen Suatu Pengantar* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1993), h. 48.

dua orang atasan atau lebih akan timbul pertentangan perintah dan kerancuan wewenang yang harus dipatuhi.

- e. Kesatuan pengarahan (*unity of direction*), dalam arti sekelompok kegiatan yang mempunyai tujuan yang sama yang harus dipimpin oleh seorang manajer dengan satu rencana kerja.
- f. Menomorduakan kepentingan perorangan terhadap kepentingan umum (*subordination of individual interest to general interest*), dalam arti kepentingan perorangan dikalahkan terhadap kepentingan organisasi sebagai satu keseluruhan.
- g. Renumerasi personil (*renumeration of personnel*), dalam arti imbalan yang adil bagi karyawan dan pengusaha.
- h. Sentralisasi (*centralisation*), dalam arti bahwa tanggung jawab akhir terhadap pada atasan dengan tetap memberi wewenang memutuskan kepada bawahan sesuai kebutuhan, sehingga kemungkinan adanya desentralisasi.
- i. Rantai skalar (*scalar chain*) dalam arti adanya garis kewenangan yang tersusun dari tingkat atas sampai ke tingkat terendah seperti tergambar pada bagan organisasi.
- j. Tata tertib (*order*) dalam arti tertibnya penempatan barang dan orang pada tempat dan waktu yang tepat.
- k. Keadilan (*equity*), yaitu adanya sikap persaudaraan keadilan para manajer terhadap bawahannya.
- l. Stabilitas masa jabatan (*stability of penure of personnel*) dalam arti tidak banyak pergantian karyawan yang keluar masuk organisasi.

- m. Inisiatif (*initiative*), dengan memberi kebebasan kepada bawahan untuk berprakarsa dalam menyelesaikan pekerjaannya walaupun akan terjadi kesalahan-kesalahan.³¹
- n. Semangat korps (*esprit de corps*) atau kesatuan, dalam arti meningkatkan semangat berkelompok dan bersatu seperti dengan lebih banyak menggunakan komunikasi langsung daripada komunikasi formal dan tertulis.³²

Berdasarkan 14 prinsip-prinsip yang telah dikemukakan oleh Henry Fayol, tersebut dapat disimpulkan bahwa prinsip manajemen adalah dasar-dasar yang harus dilakukan dalam suatu organisasi.

Sedikit berbeda dengan yang dikemukakan oleh Henry Fayol, Dauglas dalam Ridwan Idris mengemukakan prinsip-prinsip manajemen pendidikan sebagai berikut:

- a. Memprioritaskan tujuan di atas kepentingan pribadi dan kepentingan mekanisme kerja.
- b. Mengkoordinasikan wewenang dan tanggung jawab pada personil sekolah hendaknya sesuai dengan sifat-sifat dan kemampuannya.
- c. Memberikan tanggung jawab kepada personil sekolah hendaknya sesuai dengan sifat-sifat dan kemampuannya.
- d. Mengenal secara baik faktor-faktor psikologis manusia.
- e. Relatifitas nilai-nilai.³³

Dalam dunia pendidikan khususnya dalam suatu sekolah, kepala sekolah bertanggungjawab penuh dalam menerapkan prinsip-prinsip manajemen dalam

³¹Amin Widjaja Tunggal, *Manajemen Suatu Pengantar*, h. 49.

³²Amin Widjaja Tunggal, *Manajemen Suatu Pengantar*, h. 50.

³³Ridwan Idris, *Manajemen Pendidikan dalam Aplikasinya di Sekolah*, h. 8.

pelaksanaan tugasnya terutama dalam mengatur sumber daya manusia di sekolah untuk kemajuan sekolahnya.

Prinsip di atas memiliki esensi bahwa manajemen dalam ilmu dan prakteknya harus memperhatikan tujuan, orang-orang, tugas-tugas, dan nilai-nilai. Hal ini hampir selaras dengan apa yang dikemukakan Fattah dalam Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI yang mengklarifikasikan prinsip dalam tiga ranah yaitu:

- a. Prinsip manajemen berdasarkan sasaran; bahwa tujuan adalah sangat esensial bagi organisasi. Hendaknya organisasi merumuskan tujuan dengan tepat sesuai dengan arah tujuan organisasi, tuntutan zaman dan nilai-nilai yang berlaku. Tujuan suatu organisasi dapat dijabarkan dalam bentuk visi, misi dan sasaran-sasaran. Pada tingkat sekolah, kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, tata usaha, komite sekolah, peserta didik, orang tua siswa, masyarakat dan stakeholders duduk bersama membahas rencana strategis sekolah dengan menggunakan tujuh langkah *management by objective* (MBO) yaitu:
 - 1) Menentukan hasil akhir apa yang ingin dicapai sekolah,
 - 2) Menganalisis apakah hasil itu berkaitan dengan tujuan sekolah,
 - 3) Berunding menetapkan sasaran-sasaran yang dibutuhkan,
 - 4) Menetapkan kegiatan apa yang tepat untuk mencapai sasaran,
 - 5) Menyusun tugas-tugas untuk mempermudah mencapai sasaran,
 - 6) Menentukan batas-batas pekerjaan dan hasil pengarahan yang akan dipergunakan oleh atasan,
 - 7) Lakukan monitoring dan buat laporan.³⁴

³⁴TIM Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, h. 91.

- b. Prinsip manajemen berdasarkan orang; adalah suatu aktivitas manajemen yang diarahkan pada pengembangan sumber daya manusia. Manajer percaya bahwa perubahan organisasi dimulai dari perubahan perilaku yang akan berpengaruh terhadap perubahan sistem, struktur, teknologi, strategi dan tujuan organisasi aplikasi prinsip ini adalah memberikan peluang yang besar kepada staf untuk meningkatkan kemampuan melalui pelatihan/penataran atau studi lanjut. Di samping itu, manajer melaksanakan pelayanan manajerial berdasarkan *managerial effectiveness* yang disesuaikan dengan kematangan staff.
- c. Prinsip manajemen berdasarkan informasi; banyak aktivitas manajemen yang membutuhkan data dan informasi secara cepat, lengkap dan akurat. Suatu aktivitas pengambilan keputusan sangat didukung oleh informasi begitupun untuk melaksanakan kegiatan rutin dan insidental diperlukan informasi yang telah dirancang sedemikian rupa sehingga memudahkan manajer dan pengguna mengakses dan mengolah informasi.³⁵

Dari beberapa penjelasan mengenai prinsip-prinsip manajemen di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen atau asas utama dalam suatu pencapaian tujuan organisasi. Prinsip-prinsip manajemen tersebut kepala sekolah harus mempunyai keahlian dalam penerapannya. Kepala sekolah yang baik adalah kepala sekolah yang menerapkan prinsip-prinsip manajemen tidak terlepas dari fungsional manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.

³⁵TIM Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, h. 91- 92.

B. Pembinaan Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Pembinaan Sumber Daya Manusia

Dalam rangka persaingan organisasi harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan organisasi tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan. Semula sumber daya manusia merupakan terjemahan dari “*human resources*”, namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*manpower*” (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).³⁶

Pembinaan secara umum diartikan sebagai usaha untuk memberi pengarahan dan bimbingan guna mencapai suatu tujuan tertentu. Sementara sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Sumber daya manusia berkualitas tinggi menurut Ndraha dalam Edy Sutrisno adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energy tertinggi seperti: *intelligence*, *creativity* dan *imagination*; tidak lagi semata-mata

³⁶Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. VI; Surabaya: Kencana Prenada Media Group, 2014), h. 5.

menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot, dan sebagainya.³⁷

Salah satu sumber daya yang paling penting bagi manajemen yaitu manusia yang berkedudukan sebagai pegawai, karyawan, buruh atau pekerja. Sumber daya diberi nama populer dewasa ini dengan nama sumber daya manusia atau *human resources* secara resmi diterjemahkan menjadi tenaga kerja. Manajemen sumber daya manusia atau manajemen sumber tenaga kerja merupakan bagian penting dan khusus dari manajemen pada umumnya.³⁸

Dari beberapa penjelasan mengenai pembinaan sumber daya manusia di atas dapat disimpulkan bahwa upaya yang dilakukan untuk membina seluruh anggota dalam suatu organisasi.

2. Bentuk-bentuk Pembinaan Sumber Daya Manusia di Sekolah

Sumber daya manusia pendidikan adalah seluruh manusia (orang) yang terlibat dalam aktivitas pendidikan dan mempengaruhi kegiatan manajemen yang ada dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia pendidikan biasanya terdiri dari pimpinan/kepala sekolah, guru/pendidik, peserta didik, tenaga administrasi dan lain sebagainya. Sumber daya manusia pendidikan menjadi faktor penting dalam manajemen pendidikan karena SDM-SDM yang ini mengatur dan menjalankan tujuan-tujuan manajemen pendidikan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.³⁹

Guru atau tenaga pendidik ialah sekelompok sumber daya manusia yang ditugasi untuk membimbing, mengajar dan melatih para peserta didik, mereka adalah tenaga pengajar, tenaga pendidik yang secara khusus diangkat dengan tugas utama

³⁷Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 4.

³⁸Buchari Zainun, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia* (Jakarta: Haji Masagung, 1994), h. 6.

³⁹Kompri, *Manajemen Pendidikan*, vol. 1, h. 113.

mengajar pada jenjang pendidikan dasar dan menengah. Para guru merupakan bagian integral dari keberadaan sumber daya manusia yang mempunyai peranan strategis dalam kehidupan suatu sekolah. Oleh sebab itu agar tugas-tugas pembinaan bagi para guru oleh kepala sekolah dapat dilaksanakan secara efektif, maka lingkup atau dimensi-dimensi kepegawaian perlu dipahami oleh setiap kepala sekolah.⁴⁰ Kepemimpinan kepala sekolah yang mempunyai arti vital dalam proses pendidikan harus mampu mengelola dan memanfaatkan segala sumber daya manusia yang ada, sehingga tercapai efektivitas sekolah yang melahirkan perubahan kepada anak didik.⁴¹

Pembinaan dan pengembangan profesi guru di sekolah haruslah diorientasikan pada: (1) berbasis pada program penelitian, (2) menyiapkan guru untuk menguji dan mengakses kemampuan praktis dirinya, (3) diorganisasikan dengan pendekatan kolegialitas, (4) berfokus pada partisipasi guru dalam proses pembuatan keputusan mengenai isu-isu esensial di lingkungan madrasah, dan (5) membantu guru-guru yang dipandang masih lemah pada beberapa aspek tertentu dari kompetensinya. Dengan demikian, di lingkungan sekolah, kegiatan ini merujuk kepada peluang-peluang belajar (*learning opportunities*) yang didesain secara sengaja untuk membantu pertumbuhan profesional guru.⁴²

Dalam suatu sekolah, pembinaan sumber daya manusia dalam hal ini pembinaan terhadap seluruh guru, staf maupun peserta didik kepala sekolah berperan

⁴⁰Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, h. 271.

⁴¹Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, h. 272.

⁴²Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru* (Jakarta: Gaung Persada, 2010), h. 28-31.

penting untuk menggerakkan seluruh aktivitas yang ada di sekolahnya. Suatu pembinaan merupakan upaya mengubah sikap yang kurang baik ke arah sikap yang lebih baik sehingga menjadi suatu kebiasaan yang mendarah daging bagi guru dan staf dalam melaksanakan tugas-tugas di sekolah.

Tanggung jawab kepala sekolah dalam rangka pembinaan manusia harus diarahkan untuk:

- a. mencapai tujuan sekolah;
- b. membantu anggota individu untuk memperoleh kedudukan dan standar penampilan kerja kelompok;
- c. memaksimalkan pengembangan karir anggota;
- d. mempersatukan (*reconcile*) antara tujuan individu-individu dengan tujuan organisasi.⁴³

Strategi dalam pembinaan sumber daya manusia di sekolah dalam artian pembinaan terhadap tenaga pendidik diantaranya adalah:

- a. Pembinaan melalui Motivasi

Mc. Donald dalam Syaiful Bahri Djamarah mengatakan bahwa motivasi adalah suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afektif (perasaan) dan reaksi untuk mencapai tujuan.⁴⁴

Motivasi adalah suatu alat pendorong atau ransangan yang menimbulkan sikap perilaku dan semangat atau gairah kerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan maksud untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan serta keseimbangan (tujuan).⁴⁵

⁴³Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, h. 273.

⁴⁴Syaiful Bahri Djamarah, *Psikologi Belajar* (Cet. I; Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 114.

⁴⁵Kasmawati, *Pengembangan Kinerja Tenaga Kependidikan* (Makassar: Alauddin University Press, 2012), h. 155.

Motivasi adalah hal yang penting dalam melakukan aktifitas mengajar, sebab motivasi melahirkan dorongan yang kuat untuk melakukan pengajaran secara maksimal. Motivasi bersumber dari dua hal yaitu:

- 1) Motivasi intrinsik yaitu motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.⁴⁶
- 2) Motivasi ekstrinsik yaitu motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar.⁴⁷

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah hal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Baik itu berasal dari keinginannya maupun berasal dari dorongan orang lain untuk melakukan suatu pekerjaan.

Dalam lembaga pendidikan, motivasi kerja para guru dapat diartikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja di bidang pendidikan. Untuk meningkatkan motivasi kerja para guru diperlukan pengondisian dari lembaga (pimpinan) dalam bentuk pengarahan dan pemeliharaan kondisi kerja yang dapat menstimulasi kualitas kinerja.⁴⁸

Salah satu perilaku manajerial yang efektif dalam lembaga sekolah adalah memotivasi dan memberi inspirasi dengan menggunakan teknik-teknik mempengaruhi yang menarik emosi atau logika untuk menimbulkan semangat terhadap sasaran tugas, dan patuh terhadap permintaan-permintaan akan kerja sama,

⁴⁶Syaiful Bahri Djamarah, *Psikologi Belajar*, h. 115.

⁴⁷Syaiful Bahri Djamarah, *Psikologi Belajar*, h. 117.

⁴⁸Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, h. 257-258.

bantuan, dukungan, atau sumber-sumber daya, menciptakan ide-ide serta saran-saran dari orang lain dalam keputusan.⁴⁹

Selain itu, kinerja guru dan staf akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah baik kepala sekolah, fasilitas kerja, guru, karyawan, maupun anak didik. Pidarta dalam Sirozi mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dan staf dalam melaksanakan tugasnya yaitu:

- 1) kepemimpinan kepala sekolah,
- 2) fasilitas kerja,
- 3) harapan-harapan, dan
- 4) kepercayaan personalia sekolah.⁵⁰

Dengan demikian nampaklah bahwa peran kepala sekolah sebagai manajer akan ikut menentukan baik buruknya kinerja guru dan staf. Lebih lanjut Kopelman dalam Supardi menyatakan bahwa kinerja organisasi ditentukan oleh empat faktor antara lain yaitu:

- 1) lingkungan,
- 2) karakteristik individu,
- 3) karakteristik organisasi, dan
- 4) karakteristi pekerjaan.⁵¹

Dalam suatu sekolah, kepala sekolah memiliki peran aktif dalam menggerakkan semangat para guru maupun staf sekolah untuk melaksanakan

⁴⁹Kompri, *Manajemen Pendidikan*, vol.1, h. 327.

⁵⁰M. Sirozi, *Politik Pendidikan Agama dalam Era Pluralisme: Telaah Historis Atas Kebijakan Pendidikan Agama Konfensional di Indonesia* (Yogyakarta: Tiara Wacana, 2004), h. 2.

⁵¹Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Rajawali Press, 2013), h. 50.

tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab dalam hal ini kepala sekolah memberikan motivasi-motivasi penyemangat.

b. Pembinaan melalui Pelatihan dan Pengembangan

Moh. Agus Tulus mengatakan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan yang bermaksud memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan dan pengetahuan para karyawan sesuai dengan keinginan lembaga. Proses pelatihan dan pengembangan dilakukan baik bagi karyawan baru ataupun lama.⁵²

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Supaya efektif, pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar (*learning experiece*), aktivitas-aktivitas yang terencana (*be a planned organization activity*), dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Secara ideal, pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu yang bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan dari para pekerja secara perorangan.⁵³

Program pelatihan dan pengembangan mempunyai dua tujuan utama, *pertama*, latihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup *gap* antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan, *kedua*, program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efesiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran.⁵⁴

⁵²Moh. Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan Mahasiswa* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka, 1996), h. 88.

⁵³Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2003), h. 197.

⁵⁴T. Hani Handoko, *Manajemen* (Cet. XVIII; Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2003), h.103.

Pada saat ini perlunya pembinaan atau pengembangan guru secara terus-menerus merupakan permasalahan pokok. Di antara program perbaikan guru menarik untuk dibicarakan lebih lanjut adalah “program pelatihan inservice”. Pelatihan inservice harus dipusatkan ke arah peningkatan keahlian yang profesional dan pengobatan terhadap kelemahan dari seorang guru atau kelompok guru yang telah diidentifikasi. Seorang kepala sekolah sebagai pemimpin guru, membantu di dalam mengidentifikasi kebutuhan guru, dan membantu program inservice untuk memenuhi kebutuhan.⁵⁵

Salah satu kegiatan pelatihan yang dapat diikuti oleh tenaga pendidik adalah mengikuti pendidikan dan pelatihan kedinasan, serta telah didirikan oleh pemerintah pusat pendidikan dan penataran guru/balai penataran guru (PPPG/BPG) dengan tujuan untuk meningkatkan mutu dan kompetensi kerja guru dalam kaitannya dengan usaha peningkatan mutu pendidikan.⁵⁶

Salah satu bentuk pembinaan guru adalah dengan cara mengikuti program pelatihan dan pengembangan baik yang dilaksanakan oleh pemerintah maupun swasta. Karena dengan mengikuti pelatihan dan pengembangan, guru bisa mendapatkan wawasan sehingga guru bisa melaksanakan tugasnya dengan profesional. Dalam pembinaan melalui pelatihan dan pengembangan kepala sekolah juga dapat melaksanakan pelatihan kepada guru-guru misalnya pelatihan penulisan karya tulis ilmiah. Atau dengan cara kepala sekolah menjalin hubungan dengan pihak-pihak tertentu dalam rangka pengembangan sekolah.

⁵⁵Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, h. 287.

⁵⁶Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, h. 297.

Pengembangan meliputi upaya perbaikan, perluasan, pendalaman, dan penyesuaian pendidikan melalui peningkatan mutu baik penyelenggaraan kegiatan pendidikan maupun peralatannya. Pengembangan profesi guru meliputi:

- 1) melakukan kegiatan karya tulis/karya ilmiah di bidang pendidikan;
- 2) membuat alat pelajaran/ alat peraga atau alat bimbingan;
- 3) menciptakan karya seni;
- 4) menemukan teknologi tepat guna bidang pendidikan;
- 5) mengikuti kegiatan pengembangan kurikulum.⁵⁷

Guru dan seluruh staf akan bekerja dengan efektif dan penuh semangat apabila merasa memperoleh kepuasan keinginan dan cita-cita hidup, oleh karena itu seorang kepala sekolah harus berusaha memahami keinginan atau cita-cita hidup anggota dan stafnya serta berusaha memenuhinya.⁵⁸

Dengan adanya pelatihan dan pengembangan, dapat menambah wawasan guru dalam pelaksanaan tugasnya, sehingga peserta didik dalam sekolahnya bisa berkualitas. Seorang kepala sekolah harusnya terus melakukan maupun mengikutsertakan guru-gurunya untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan.

c. Pembinaan melalui Pendidikan Lanjutan

Pendidikan dan pengajaran adalah proses yang memungkinkan individu untuk mengembangkan kemampuan, sikap serta perilaku-perilaku positif, sehingga yang bersangkutan dapat menyerap nilai-nilai budaya, serta memberikan respon *cultural* terhadap situasi tertentu di dalam kehidupannya. Kaitannya dengan pendidikan lanjutan untuk guru/pegawai, pada umumnya pendidikan berkaitan dengan pegawai

⁵⁷Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, h. 293-294.

⁵⁸Moh. Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan Mahasiswa*, h. 3.

yang akan dipromosikan (*promotable employees*) untuk menjabat pekerjaan yang mempunyai tanggung jawab dan kewajiban yang lebih besar, yang akan pensiun, dan mereka yang akan berperan lebih signifikan di masyarakat di luar pekerjaan yang sedang dijabat. Pembinaan kemampuan profesional guru melalui pendidikan lanjut adalah bentuk pembinaan dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi. Pendidikan lanjutan ini dapat dilakukan atas inisiatif sendiri dengan ijin dari atasan atau dapat juga melalui tugas belajar dari atasan.⁵⁹

Semakin majunya dunia saat ini, menuntut sekolah untuk terus mengembangkan kualitas sekolahnya terutama kualitas tenaga pendidiknya, karena dengan pendidik yang berkualitas dapat menghasilkan peserta didik yang berkualitas. Salah satu bentuk profesional seorang guru adalah dengan memiliki pendidikan yang tinggi. Seorang kepala sekolah harus memotivasi para guru untuk mengikuti melanjutkan pendidikan/sekolahnya agar guru tersebut bisa mendapatkan wawasan yang lebih.

Adapun tujuan pendidikan lanjutan menurut Bafadal adalah untuk:

- 1) Meningkatkan kualifikasi formal guru sehingga sesuai dengan peraturan kepegawaian yang diberlakukan secara nasional maupun yayasan yang menaunginya.
- 2) Meningkatkan kemampuan akademik sehingga ada peningkatan profesionalnya dalam rangka meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan di sekolah.
- 3) Menumbuh kembangkan motivasi para pegawai khususnya guru dalam rangka meningkatkan kinerjanya.⁶⁰

⁵⁹A. J Hariwung, *Supervisi Pendidikan* (Jakarta: PPLPTK DITJEN DIKTI DEPDIKBUD 1989), h. 9.

⁶⁰Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar, Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah* (Jakarta: PT Bumi Aksara. 2003), h. 56-57.

d. Pembinaan melalui Pengawasan

Menurut Engkoswara dan Aan Monariah dalam Kompri terdapat banyak istilah yang berkaitan dengan pengawasan (*controlling*) yaitu *monitoring*, *correcting*, *evaluating*, dan *supervision*. Istilah-istilah tersebut digunakan sebagai alat *controlling* atau pengawasan. Pengawasan mengandung arti mengamati terus menerus, merekam, memberikan penjelasan dan petunjuk. Pengawasan mengandung arti pembinaan, dan pelurusan terhadap berbagai ketidaktepatan dan kesalahan ini merupakan kunci keberhasilan proses manajemen.⁶¹

Proses pengawasan sedikit terdiri dari lima tahap, yaitu: (1) penetapan standar pelaksanaan (perencanaan), (2) penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan, (3) pengukuran pelaksanaan kegiatan nyata, (4) perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar dan penganalisisan penyimpangan-penyimpangan, dan (5) pengembangan tindakan koreksi bila perlu. Proses ini jika diimplementasikan di lembaga pendidikan, akan dapat memandu dan memberikan kontrol manajerial yang baik dalam meningkatkan mutu pendidikannya. Peningkatan mutu pendidikan tidak akan mungkin bisa terwujud, jika dalam proses pelaksanaannya tidak disertai dengan pengawasan kinerja atau pengendalian mutu yang baik dan dilaksanakan secara terus-menerus seiring dengan pendidikan dan pembelajaran di sekolah.⁶²

Pengawasan dilaksanakan dalam rangka pembinaan pengembangan, pelayanan dan peningkatan mutu serta perlindungan sekolah yang bersangkutan.

⁶¹Kompri, *Manajemen Pendidikan*, vol. 1, h.104.

⁶²Prim Masrokan Motohar, *Manajemen Mutu Sekolah: Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*, h. 50-52.

Pengawasan meliputi segi teknis pendidikan dan administrasi sekolah yang bersangkutan.⁶³

Dari penjelasan bentuk pembinaan melalui pengawasan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengawasan penting untuk dilaksanakan oleh kepala sekolah dalam membina para guru, seorang kepala sekolah harus mampu mengontrol agar mengetahui sejauh mana guru melaksanakan tugas yang telah diberikan. Salah satu contoh dari pembinaan tenaga pendidik melalui pengawasan adalah kepala sekolah mengawasi dan memantau jalannya proses pembelajaran yang sedang berlangsung di kelas. Kunjungan kepala sekolah ke kelas bukan saja dapat memacu semangat guru-guru untuk melakukan proses pembelajaran dengan lebih baik, selain guru-guru merasa dihargai atas perhatian kepala sekolah untuk melihat secara nyata keadaan dan kondisi proses pembelajaran di kelas, tetapi juga dengan demikian mutu pembelajaran peserta didik semakin meningkat pula.

⁶³Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, h. 205.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Lokasi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif artinya penelitian yang berpusat atau menghasilkan angka-angka (*data deskriptif*) dengan metode *ex-post facto*. Penelitian *expost facto* untuk menguji variabel independen yang merupakan variabel bebas yang mempengaruhi timbulnya variabel dependen (terikat).¹ Variabel terikat yang diselidiki adalah pembinaan sumber daya manusia dan variabel bebasnya adalah penerapan prinsip-prinsip manajemen oleh kepala sekolah.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di SD Negeri No.2 Kab. Jeneponto, yang beralamat di Jl. Tarusang No.3, Kelurahan Monro-Monro, Kecamatan Binamu, Kab. Jeneponto.

B. Pendekatan Penelitian

Untuk memperoleh data-data, fakta dan informasi yang akan mengungkapkan dan menjelaskan permasalahan, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang menekankan pada pengumpulan data yang berupa angka dan menggunakan analisis statistik sebagai dasar pemaparan data.² Serta menggunakan pendekatan psikologis, yaitu pendekatan yang berdasar pada tingkah laku seseorang.

¹Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 96.

² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, h. 118.

Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna. Makna adalah data yang sebenarnya, data yang pasti yang merupakan suatu nilai di balik data yang tampak.³

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴

Dalam penelitian ini, yang dijadikan populasinya adalah semua tenaga pendidik yang berjumlah 13 orang di SD Negeri 2 Kab. Jeneponto.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Kemudian untuk menentukan yang harus diambil dalam suatu populasi yang ada. Menurut Suharsimi Arikunto, bila subyek dari populasi kurang dari 100, lebih baik diambil semua, tetapi jika subyeknya lebih dari jumlah tersebut, maka dapat diambil sampel antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.⁵

Dalam penelitian ini, semua anggota dari populasi akan diteliti karena populasi kurang dari 100. Peneliti memakai teknik pengambilan sampel jenuh atau

³Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2008), h.1.

⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, h. 117.

⁵Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h.

sensus (teknik sampel jenuh atau sensus, yaitu teknik atau cara mengumpulkan data dengan jalan mencatat atau meneliti seluruh elemen yang menjadi objek penelitian).⁶

D. Metode Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Metode Kuesioner

Metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁷ Dalam metode kuesioner menggunakan pedoman angket atau skala. Angket digunakan untuk mengetahui tentang penerapan prinsip-prinsip manajemen oleh kepala sekolah dan pembinaan tenaga pendidik di SD Negeri No. 2 Kab. Jeneponto.

2. Metode Dokumentasi

Merupakan teknik pengumpulan data langsung pada tempat penelitian meliputi buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, dan data penelitian yang relevan dengan penelitian.

E. Instrumen Penelitian

Untuk dapat mengumpulkan data dengan teliti, maka perlu menggunakan instrumen penelitian (alat ukur).⁸ Instrumen penelitian adalah alat bantu yang dipilih

⁶Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan* (Cet. XXII; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009), h. 28.

⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, h. 199.

⁸Widoyoko Eko Putro, *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), h. 51.

dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya, dalam mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.⁹

Dalam upaya mengakuratkan data penelitian, peneliti menggunakan metode pengumpulan data, metode penelitian ini berfungsi sebagai alat/sarana untuk memperoleh data dan informasi yang dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.

Dalam mengadakan penelitian di SD Negeri No. 2 Kab. Jeneponto, peneliti menggunakan metode pengumpulan data melalui angket dan catatan dokumentasi.

Untuk mengumpulkan data di lapangan, penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data yaitu sebagai berikut:

1. Angket

Angket adalah sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya. Untuk pengolahan data dari hasil angket yang telah dijawab oleh responden diberi angka/bobot nilai berdasarkan *skala likert*, dimana alternatif tersebut dijumlahkan untuk setiap responden.

Pertanyaan	Jawaban	Skor (+)	Skor (-)
Sangat Sesuai	SS	4	1
Sesuai	S	3	2
Tidak Sesuai	TS	2	3
Sangat Tidak Sesuai	STS	1	4

⁹Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian Edisi Baru* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), h. 134.

2. Format Catatan dan Dokumentasi

Dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung tempat penelitian meliputi buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, file dokumen, dan data yang relevan dengan penelitian.

F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

1. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data merupakan bagian yang amat penting dalam metode ilmiah, karena dengan pengolahan data, data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Data mentah yang telah dikumpulkan perlu dipecah-pecahkan dalam kelompok-kelompok, diadakan kategorisasi, dilakukan manipulasi serta diperas sedemikian rupa sehingga data tersebut mempunyai makna untuk menjawab masalah dan bermanfaat untuk menguji hipotesa atau pertanyaan penelitian. Agar data dapat dikelompokkan secara baik, perlu dilakukan kegiatan awal sebagai berikut:¹⁰

- a. *Editing*, yaitu proses memeriksa data yang sudah terkumpul, meliputi kelengkapan isian, keterbacaan tulisan, kejelasan jawaban, relevansi jawaban, keseragaman satuan data yang digunakan, dan sebagainya.
- b. *Coding*, yaitu kegiatan memberikan kode pada setiap data yang terkumpul di setiap instrumen penelitian. Kegiatan ini bertujuan untuk memudahkan dalam penganalisisan dan penafsiran data.
- c. *Tabulating*, yaitu memasukkan data yang sudah dikelompokkan ke dalam tabel-tabel agar mudah dipahami.

¹⁰Diach's An-Nur, Teknik Pengolahan Data, <http://diachs-annur.blogspot.co.id/2012/05/teknik-pengolahan-data.html> (11 November 2016).

2. Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, berarti langkah terakhir tidak dilakukan.¹¹

Untuk memudahkan analisis data, maka hasil penelitian ini diolah menggunakan program SPSS (*Statistical Package For the Social Sciences*) versi 20 dan juga menghitung secara manual.

Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu Analisis Statistik Deskriptif.

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi (tanpa diambil sampelnya) jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya. Tetapi bila penelitian dilakukan pada sampel, maka analisisnya dapat menggunakan statistik deskriptif maupun inferensial. Statistik deskriptif dapat digunakan bila peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel dan tidak membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel diambil. Tetapi bila peneliti ingin membuat

¹¹Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, h. 207.

kesimpulan yang berlaku untuk populasi, maka teknik analisis yang digunakan adalah statistik inferensial.¹²

Dapat disimpulkan bahwa analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data statistik deskriptif karena penelitian yang dilakukan pada populasi artinya semua populasi dijadikan sampel penelitian atau dengan kata lain kesimpulan berlaku untuk semua populasi.

Termasuk dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan prosentasi. Dalam statistik deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi. Hanya perlu diketahui bahwa dalam analisis korelasi, regresi atau membandingkan dua rata-rata atau lebih tidak perlu diuji signifikansinya. Jadi secara teknis dapat diketahui bahwa, dalam statistik deskriptif tidak ada uji signifikansi, tidak ada taraf kesalahan, karena peneliti tidak bermaksud membuat generalisasi, sehingga tidak ada kesalahan generalisasi.¹³

Berikut adalah analisis deskriptif yang digunakan pada penelitian ini atau juga disebut sebagai rumus analisis deskriptif kuantitatif:

¹²Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, h. 208.

¹³Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, h. 148.

1) Mean atau rata-rata

$$M = \frac{\sum F.X}{N}$$

Dimana:

M = Mean untuk data bergolongan

F = Frekuensi

N = jumlah data yang tergolong

2) Rentang Data

Rentang data (*range*) dapat diketahui dengan jalan mengurangi data yang terbesar dengan data terkecil yang ada dalam kelompok itu. Rumusnya adalah:

$$R = x_t - x_r$$

Dimana:

R= Rentang

x_t = Data terbesar dalam kelompok

x_r = Data terkecil dalam kelompok

3) Jumlah Kelas Interval

Jumlah kelas interval dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

Dimana:

K = jumlah kelas interval

n = jumlah data observasi

Log = logaritma

4) Panjang Kelas

Panjang kelas dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{R}{K}$$

Di mana:

- P = panjang kelas
 R = Rentang
 K = jumlah kelas interval

5) Standar Deviasi

$$S = \sqrt{\frac{\sum f_i(x_i - \bar{x})^2}{(n-1)}}$$

Keterangan:

SD = Standar Deviasi.

$$\sum x = \text{Total Skor Guru.}$$

$$\sum x^2 = \text{Jumlah Kuadrat Total skor guru.}$$

$$N = \text{Populasi.}^{14}$$

6) Kategorisasi

Kategorisasi yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini adalah kategorisasi berdasarkan rujukan dari buku Saifuddin Azwar, dimana kategorisasi untuk atribut psikologi terbagi atas tiga kategori yaitu kategori rendah, sedang dan kategori tinggi.¹⁵

7) Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana mempelajari apakah antara dua variabel atau lebih mempunyai pengaruh/hubungan atau tidak, mengukur kekuatan pengaruhnya, dan

¹⁴Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2003), h. 45.

¹⁵Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007), h. 149.

membuat ramalan yang didasarkan kepada kuat lemahnya pengaruh/hubungan tersebut.¹⁶

Analisis regresi sederhana dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana Y atas X. Dengan menggunakan persamaan:

$$Y = a + bX$$

Ket:

Y = Nilai yang diprediksikan

a = Koefisien regresi x

b = koefisien regresi y

X = nilai variabel indeviden

Untuk koefisien – koefisien regresi a dan b dapat dihitung dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum XY^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

n = jumlah populasi

X = nilai variabel independen

Y = nilai variabel dependen

8) Uji Korelasi

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment (r), dengan rumus:

Pearson Product Moment (Uji-r)

¹⁶Kadir, *Statistika Terapan (Cet.III; Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2016)*, h. 176.

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}^{17}$$

Keterangan:

X: penerapan prinsip-prinsip manajemen oleh kepala sekolah

Y: pembinaan sumber daya manusia

Selanjutnya untuk memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu, maka digunakan pedoman. Yaitu:¹⁸

Tabel 3.1

Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi, dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan.

¹⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, h.183

¹⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, h.184

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Tempat Penelitian

1. Gambaran Lokasi Penelitian

SD Negeri No.2 Kab. Jeneponto merupakan salah satu sekolah yang terletak di Kelurahan Monro-Monro yang tergolong daerah pesisir beralamat di Jln. Tarusang No.3, Kecamatan Binamu, Kabupaten Jeneponto dengan nomor NPSN 40301916. Sekolah ini dibangun pada 9 Mei 1977, dan sejak sekolah ini dibangun telah melakukan pergantian kepala sekolah sebanyak 7 kali dan saat ini dipimpin oleh Nirjiah, S.Pd serta memiliki 13 tenaga pendidik. Sekolah ini sudah banyak mencetak alumni-alumni yang berhasil, pada tahun ajaran 2016/2017 sekolah ini membina 123 peserta didik yang terbagi ke dalam 6 rombongan belajar.

2. Visi Misi Sekolah

Visi: Mempersiapkan generasi penerus yang beriman dan bertaqwa serta menguasai IPTEK.

Misi:

- a. Meningkatkan proses pendidikan dan pelatihan pembelajaran berkualitas dan ditandai iman dan taqwa.
- b. Menanamkan keimanan dan keislaman yang tangguh.
- c. Melaksanakan pendidikan melalui PAIKEM sehingga secara mandiri dapat mengatasi masalah.

3. Tujuan Sekolah

Adapun tujuan SD Negeri No.2 Kab. Jeneponto adalah:

- a. Menghasilkan lulusan berkualitas dari segala aspek.
- b. Menghasilkan lulusan yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.

4. Perkembangan SD Negeri No. 2 Jeneponto

a. Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan pada SD Negeri No.2 Kab. Jeneponto dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1

Daftar Nama Kepala Sekolah

No.	Nama	Jabatan	Pendidikan Akhir
1.	Nirjiah, S.Pd	Kepala Sekolah	S1

Sumber Data: Dokumen SD Negeri No. 2 Kab. Jeneponto

Tabel 4.2

Keadaan Pendidik

No	Nama	L/P	Tugas	Status Kepengawaaian	Tugas Tambahan
1	Kasmawati, S.Pd	P	Guru Mapel	PNS	Wakil Ketua
2	Nurhayati, S.Pd	P	Guru Kelas	PNS	Bendahara 1
3	Nurhayati H, A.Ama	P	Guru Kelas	PNS	Bendahara 2
4	Samateng, S.Pd	L	Guru Kelas	PNS	Sekretaris 1
5	Hartati. T, A. Ma	P	Guru Kelas	PNS	Sekretaris 2
6	Hamsar. S, S.Pd, I	L	Guru Mapel	PNS	Operator Sekolah
7	Sohorah, S.Pd	P	Guru Kelas	PNS	-
8	Irmawati Lallo, S.Pd	P	Guru Kelas	CPNS	-
9	Rosdiana, S.Pd.I	P	Guru Pendamping	Honor Daerah TK.II Kab/Kota	-
10	Faizal, S.Pd, I	L	Guru Pendamping	Guru Honorer Sekolah	Tata Usaha

No	Nama	L/P	Tugas	Status Kepegawaian	Tugas Tambahan
11	Rahmatiah, A.Ma	P	Guru Mapel	Guru Honorer Sekolah	-
12	Sumarni, S.Pd	P	Guru Pendamping	Guru Honorer Sekolah	-
13	Sumiati, S.Pd	P	Guru Pendamping	Guru Honorer Sekolah	-

Sumber Data: Dokumen SD Negeri No. 2 Kab. Jeneponto

Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah tenaga pendidik yang ada di SD Negeri No. 2 Kab. Jeneponto sebanyak 13 orang dengan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda, serta tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda pula. Tetapi hal demikian tidak mengurangi semangat kerja para guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing namun justru dengan perbedaan itu dapat membantu antar sesamanya.

b. Keadaan Siswa

Keadaan Siswa di SD Negeri No. 2 Kab. Jeneponto dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3

Keadaan Siswa Tahun Ajaran 2016/2017

Kelas	Jumlah Siswa		
	Siswa Laki-laki	Siswa Perempuan	Jumlah
I	11	14	25
II	11	9	20
III	8	8	16

Kelas	Jumlah Siswa		Jumlah
	Siswa Laki-laki	Siswa Perempuan	
V	13	9	22
VI	7	9	16
Total	65	58	123

Sumber Data: Dokumen SD Negeri No. 2 Kab. Jeneponto

Tabel di atas menunjukkan jumlah peserta didik yang ada di SD Negeri No. 2 Kab. Jeneponto mulai dari kelas I sampai dengan kelas VI sebanyak 123 siswa, hal ini disebabkan karena minat belajar peserta didik untuk menempuh proses pembelajaran semakin meningkat.

B. Gambaran Penerapan Prinsip-prinsip Manajemen oleh Kepala Sekolah di SD Negeri No. 2 Kab. Jeneponto

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap penerapan prinsip-prinsip manajemen oleh kepala sekolah di SD Negeri No. 2 Kab. Jeneponto menggunakan skala psikologi dengan jumlah sampel 13 orang, maka penulis dapat mengumpulkan data melalui angket yang diisi oleh semua tenaga pendidik di SD Negeri No. 2 Kab. Jeneponto, yang kemudian diberikan skor pada masing-masing item soal dan disajikan dalam bentuk tabel.

Tabel 4.4

Skor Penilaian Responden tentang Penerapan Prinsip-prinsip Oleh Kepala Sekolah di SD Negeri No.2 Kab Jeneponto

No	Responden	Skor
1	Faizal, S.Pd.I	80
2	Hamsar, S.Pd.I	65
3	Hartati, S.Pd	72
4	Irmawati Lallo, S.Pd	73

No	Responden	Skor
5	Kasmawati, S.Pd	90
6	Nurhayati, S.Pd	64
7	Nurhayati. H. S.Pd	77
8	Rahmatiah, A.Ma	71
9	Rosdiana, S.Pd.I	83
10	Samateng, S.Pd	82
11	Sumarni, S.Pd	70
12	Sohoriah, S.Pd	73
13	Sumiarti, S.Pd	76
Jumlah		976

Berdasarkan hasil tabel di atas, didapatkan skor tertinggi yang digunakan adalah 90, skor terendah 64 dan jumlah sampel (n) = 13.

1. Rentang kelas (R)

$$\begin{aligned}
 R &= \text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah} \\
 &= 90 - 64 \\
 &= 26
 \end{aligned}$$

2. Jumlah Interval Kelas

$$\begin{aligned}
 K &= 1 + 3,3 \log n \\
 &= 1 + 3,3 \log 13 \\
 &= 1 + 3,3 (1,1139) \\
 &= 1 + 3,676 \\
 &= 4,676 \longrightarrow 5
 \end{aligned}$$

3. Panjang Kelas

$$P = \frac{R}{K}$$

$$P = \frac{26}{4,676}$$

$$P = 5,56 \longrightarrow 6$$

Pada tabel 4.5 di bawah ini menunjukkan hasil analisis deskriptif data penerapan prinsip-prinsip manajemen oleh kepala sekolah di SD Negeri No.2 Kab. Jeneponto dengan bantuan program *Statistical Packages For Social Science* (SPSS) versi 20.

Tabel 4.5

Descriptive Statistics

Penerapan Prinsip-prinsip Manajemen oleh Kepala Sekolah di SD Negeri No.2 Kab.

Jeneponto

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Prinsip-prinsip Manajemen	13	64	90	75.08	7.342
Valid N (listwise)	13				

Sumber: data dari SPSS

Output pada tabel di atas dengan analisis SPSS Versi 20, dapat diketahui *descriptive statistics* Penerapan Prinsip-prinsip Manajemen oleh Kepala Sekolah di SD Negeri No. 2 Kab. Jeneponto, dapat disimpulkan bahwa penerapan prinsip-prinsip manajemen oleh kepala sekolah diperoleh dengan menggunakan skala yang berjumlah 29 item memiliki nilai maximum 90 dan nilai minimum 64. Sedangkan nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 75,08 dan standar deviasi sebesar 7,342.

Selanjutnya output di atas diberikan pengkategorisasian untuk melihat penerapan prinsip-prinsip manajemen oleh kepala sekolah. Peneliti melakukan kategorisasi berdasarkan rujukan dari buku Saifuddin Azwar, dimana kategorisasi untuk atribut psikologi terbagi atas tiga kategori yaitu kategori rendah, sedang dan tinggi.¹

¹Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2007), h. 149.

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi Kategorisasi Penerapan Prinsip-prinsip Manajemen oleh Kepala Sekolah di SD Negeri NO. 2 Kab. Jeneponto

Interval	Frekuensi	Presentase	Keterangan
64 – 69	2	15,38 %	Rendah
70 – 75	5	38,46 %	Sedang
76 – 81	3	23,07 %	Sedang
82 – 87	2	15,38 %	Tinggi
88 – 92	1	7,69 %	Tinggi
Total	13	100%	

Pada tabel 4.6 di atas menunjukkan hasil perhitungan distribusi frekuensi, diketahui 2 responden atau 15,38% memilih penerapan prinsip-prinsip manajemen oleh kepala sekolah pada kategori rendah. Terdapat 8 responden atau 61,53% memilih penerapan prinsip-prinsip manajemen oleh kepala sekolah pada kategori sedang. Serta terdapat 3 responden atau 23,07% yang memilih penerapan prinsip-prinsip manajemen oleh kepala sekolah pada kategori tinggi. Sementara itu, jika dilihat dari nilai rata-rata 75,8 yang diperoleh, apabila dimasukkan dalam tiga kategori di atas, berada pada interval 70 – 75 dalam kategori sedang sehingga dapat disimpulkan bahwa penerapan prinsip-prinsip manajemen oleh kepala sekolah SD Negeri No. 2 Kab. Jeneponto berada dalam kategori sedang.

C. Gambaran Pembinaan Sumber Daya Manusia di SD Negeri No. 2 Kab. Jeneponto

Data pembinaan sumber daya manusia terhadap 13 responden pada SD Negeri No.2 Kab. Jeneponto dari data penelitian berupa skala yang diisi oleh

responden yaitu para guru. Skala yang diberikan tersebut kemudian diberikan skor pada masing-masing item yang tersedia. Skor skala tentang pembinaan sumber daya manusia dapat dilihat pada lampiran skripsi ini.

Tabel 4.7

Skor Penilaian Responden tentang Pembinaan Sumber Daya Manusia di SD
Negeri No.2 Kab Jeneponto

No	Responden	Skor
1	Faizal, S.Pd.I	63
2	Hamsar, S.Pd.I	55
3	Hartati, S.Pd	60
4	Irmawati Lallo, S.Pd	58
5	Kasmawati, S.Pd	78
6	Nurhayati, S.Pd	53
7	Nurhayati. H. S.Pd	66
8	Rahmatiah, A.Ma	58
9	Rosdiana, S.Pd.I	78
10	Samateng, S.Pd	61
11	Sumarni, S.Pd	58
12	Sohorah, S.Pd	56
13	Sumiarti, S.Pd	62
Jumlah		806

Berdasarkan hasil tabel di atas, didapatkan skor tertinggi yang digunakan adalah 78, skor terendah 53 dan jumlah sampel (n) = 13.

1. Rentang kelas (R)

$$\begin{aligned}
 R &= \text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah} \\
 &= 78 - 53 \\
 &= 25
 \end{aligned}$$

2. Jumlah Interval Kelas

$$\begin{aligned}
 K &= 1 + 3,3 \log n \\
 &= 1 + 3,3 \log 13 \\
 &= 1 + 3,3 (1,1139) \\
 &= 4,676 \longrightarrow 5
 \end{aligned}$$

3. Panjang Kelas

$$P = \frac{R}{K}$$

$$P = \frac{25}{5}$$

$$P = 5$$

Pada tabel 4.8 di bawah ini menunjukkan hasil analisis deskripsi atau gambaran pembinaan sumber daya manusia di SD Negeri No.2 Kab. Jeneponto dengan bantuan program *Statistical Packages For Social Science* (SPSS) versi 20.

Tabel 4.8

Descriptive Statistics

Pembinaan Sumber Daya Manusia di SDN NO.2 Kab. Jeneponto

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pembinaan SDM	13	53	78	62.00	7.895
Valid N (listwise)	13				

Sumber: data dari SPSS

Output 4.8 di atas dengan analisis SPSS Versi 20, dapat diketahui *Descriptive Statistics* pembinaan sumber daya manusia di SD Negeri No.2 Kab. Jeneponto, dapat

disimpulkan bahwa pembinaan SDM diperoleh dengan menggunakan skala yang berjumlah 20 item memiliki nilai maximum 78 dan nilai minimum 53. Sedangkan nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 62,00 dan standar deviasi sebesar 7,895.

Selanjutnya output di atas diberikan pengkategorisasian untuk melihat pembinaan SDM di SD Negeri No.2 Kab. Jeneponto. Peneliti melakukan kategorisasi berdasarkan rujukan dari buku Saifuddin Azwar, dimana kategorisasi untuk atribut psikologi terbagi atas tiga kategori yaitu kategori rendah, sedang dan tinggi.

Tabel 4.9

Distribusi Frekuensi Kategorisasi Pembinaan Sumber Daya Manusia (SDM) di SD Negeri NO. 2 Kab. Jeneponto

Interval	Frekuensi	Presentase	Keterangan
53 – 57	3	23,07 %	Rendah
58 – 62	6	46,15 %	Sedang
63 – 67	2	15,38 %	Sedang
68 – 72	-	0%	Tinggi
73 – 77	2	15,38 %	Tinggi
Total	13	100%	

Pada tabel 4.9 di atas menunjukkan hasil perhitungan distribusi frekuensi, diketahui 3 responden atau 23,07% memilih pembinaan sumber daya manusia kategori rendah. Terdapat 8 responden atau 61,53% memilih pembinaan sumber daya manusia pada kategori sedang. Serta terdapat 2 responden atau 15,38% yang memilih pembinaan sumber daya manusia pada kategori tinggi. Sementara itu, jika dilihat dari nilai rata-rata 62,00 yang diperoleh, apabila dimasukkan dalam tiga kategori di atas, berada pada interval 58 – 62 dalam kategori sedang sehingga dapat disimpulkan

bahwa pembinaan sumber daya manusia SD Negeri No. 2 Kab. Jeneponto berada dalam kategori sedang.

D. Pengaruh Penerapan Prinsip-prinsip Manajemen Oleh Kepala Sekolah Terhadap Pembinaan Sumber Daya Manusia

Untuk melihat pengaruh antara variabel X terhadap Y digunakan analisis deskriptif yaitu dengan rumus statistik regresi sederhana dan menggunakan uji Korelasi X dan Y.

Tabel 4.10

Tabel Penolong Untuk Mencari Hubungan

No. Responden	X	Y	XY	X ²	Y ²	X _i -X (x)	Y _i -Y (y)	x ²	y ²	xy
1	80	63	5040	6400	3969	4,92	1	24,24	1	4,92
2	65	55	3575	4225	3025	-10,08	-7	101,54	49	70,54
3	72	60	4320	5184	3600	-3,08	-2	9,47	4	6,15
4	73	58	4234	5329	3364	-2,08	-4	4,31	16	8,31
5	90	78	7020	8100	6084	14,92	16	222,70	256	238,77
6	64	53	3392	4096	2809	-11,08	-9	122,70	81	99,69
7	77	66	5082	5929	4356	1,92	4	3,70	16	7,69
8	71	58	4118	5041	3364	-4,08	-4	16,62	16	16,31
9	83	78	6474	6889	6084	7,92	16	62,78	256	126,77
10	82	61	5002	6724	3721	6,92	-1	47,93	1	-6,92
11	70	58	4060	4900	3364	-5,08	-4	25,78	16	20,31
12	73	56	4088	5329	3136	-2,08	-6	4,31	36	12,46
13	76	62	4712	5776	3844	0,92	0	0,85	0	0,00
Total	976	806	61117	73922	50720	0,00	0	646,92	748	605

$$\text{Rata-rata } X = 976 : 13 = 75,08$$

$$\text{Rata-rata } Y = 806 : 13 = 62$$

$$\sum(x^2) = 646,92$$

$$\sum(y^2) = 748$$

$$\sum xy = 605$$

1. Analisis Regresi Sederhana

$$Y = a + bX$$

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2 - \sum X^2}$$

$$a = \frac{(806)(73922) - (976)(61117)}{13(73922) - (976^2)}$$

$$a = \frac{59581132 - 59650192}{960986 - 952576}$$

$$a = \frac{-690}{840}$$

$$a = -8,212$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X^2)}$$

$$b = \frac{(13)(61117) - (976)(806)}{(13)(73922) - (976^2)}$$

$$b = \frac{794521 - 786656}{960986 - 952576}$$

$$b = \frac{7865}{8410}$$

$$b = 0,935$$

Jika $X = 13$

Maka $Y = -8,212 + 0,935 (13)$

$$= -8,212 + 12,158$$

$$= 3,946$$

2. Uji Korelasi X dan Y

Untuk membuktikan ada atau tidak adanya hubungan penerapan prinsip-prinsip manajemen oleh kepala sekolah terhadap pembinaan SDM, maka dalam prosesnya peneliti menggunakan rumus korelasi product moment.

Uji Koefisien Korelasi X dan Y:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

$$r_{xy} = \frac{605}{\sqrt{(646,92)(748)}}$$

$$r_{xy} = \frac{605}{\sqrt{483898,5}}$$

$$r_{xy} = \frac{605}{695,63}$$

$$r_{xy} = 0,870$$

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif sebesar 0,870 antara penerapan prinsip-prinsip manajemen oleh kepala sekolah dan pembinaan sumber daya manusia. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel di bawah ini.²

² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*,

Tabel 4.11

Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan tabel di atas, maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,870 termasuk pada kategori sangat kuat. Jadi terdapat hubungan yang sangat kuat antara penerapan prinsip-prinsip manajemen oleh kepala sekolah dan pembinaan SDM. Hubungan tersebut baru berlaku untuk semua sampel yang berjumlah 13 orang.

Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi, dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Jadi koefisien determinasi untuk data di atas adalah $(0,870)^2 = 0,757\%$ yang mengandung makna bahwa 75,7% variasi variabel pembinaan SDM dapat dipengaruhi oleh variabel penerapan prinsip-prinsip manajemen oleh kepala sekolah, dan sisanya 24,3% ditentukan oleh faktor lain.

E. Pembahasan

1. Penerapan Prinsip-prinsip Manajemen oleh Kepala Sekolah

Setelah penulis melakukan analisis data, maka data yang diperoleh dari variabel penerapan prinsip-prinsip manajemen oleh kepala sekolah berada pada

kategori tinggi. Skor maksimum yang diperoleh 90 dan skor minimum 64 dengan nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 75,08 dan nilai standar deviasi yang diperoleh sebesar 7,342. Nilai rata-rata penerapan prinsip-prinsip manajemen oleh kepala sekolah sebesar 75,08 dan ini menunjukkan variabel penerapan prinsip-prinsip manajemen oleh kepala sekolah berada pada interval 70-75 sehingga disimpulkan berkategori sedang.

Salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai pemimpin pendidikan, yaitu memimpin staff (guru-guru, pegawai dan pesuruh), membina kerjasama yang harmonis antar anggota staf sehingga dapat membangkitkan semangat kerja, motivasi kerja bagi staf yang dipimpin serta menciptakan suasana yang kondusif. Kepemimpinan yang bagus, kerjasama yang harmonis serta suasana yang kondusif menjamin staf menjadi senang untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Di samping itu kepemimpinan kepala sekolah merupakan kunci proses pemberdayaan kegiatan pendidikan di sekolah.

Sebagai pemimpin administrasi, kepala sekolah menghadapi tantangan yang berat, untuk itu ia harus memiliki persiapan yang memadai. Karena banyaknya tanggung jawab maka kepala sekolah memerlukan bantuan. Ia hendaknya belajar bagaimana mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab sehingga ia dapat memusatkan perhatiannya pada usaha pembinaan program pengajaran. Untuk menjalankan tugas, fungsi dan tanggungjawabnya tersebut seorang kepala sekolah harus menguasai ilmu manajemen sebab kepala sekolah merupakan top manajer di sekolah, maka semestinya harus menjalankan fungsi-fungsi manajemen serta menerapkan prinsip-prinsip manajemen.

Kepala sekolah harus mengetahui tentang prinsip-prinsip manajemen dalam pengelolaan sekolah secara formal. Kepala sekolah dituntut mampu menerapkan

prinsip-prinsip manajemen tersebut terdiri dari pembagian kerja, pembagian gaji yang wajar, disiplin, kesatuan komando dan semangat korps. Dengan penerapan manajemen oleh kepala sekolah dapat memberikan pengaruh terhadap pembinaan SDM di sekolah dalam hal ini pembinaan terhadap tenaga pendidik.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya indikasi yang positif karena sebagian besar guru memberi penilaian yang positif tentang penerapan prinsip-prinsip manajemen oleh kepala sekolah. Penilaian yang positif dari para guru tersebut dapat menjadi cerminan bahwa kepala sekolah telah berhasil menjadi pemimpin yang baik bagi para guru SD Negeri 2 Kab. Jeneponto, sehingga mampu mengantarkan sekolah yang dipimpinannya menuju tujuan utama dari pendidikan, yaitu menciptakan sumberdaya manusia yang berkualitas.

2. Pembinaan Sumber Daya Manusia

Data yang diperoleh dari pembinaan SDM berada pada kategori tinggi. Skor maksimum yang diperoleh 78 dan skor minimum 53 dengan nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 62,00 dan nilai standar deviasi yang diperoleh sebesar 7,895. Nilai rata-rata pembinaan SDM sebesar 62,00 dan ini menunjukkan variabel pembinaan SDM berada pada interval >55 sehingga disimpulkan berkategori tinggi.

Tugas utama seorang pimpinan sekolah ialah membina dan mengembangkan sekolahnya agar pendidikan dan pengajaran makin menjadi efektif dan efisien. Hal ini hanya dapat dilaksanakan dengan baik dan lancar apabila ada kerja sama yang harmonis dengan seluruh sumber daya manusia sekolah. Oleh karena itu yang harus dilakukan ialah membina kerjasama dengan seluruh sumber daya manusia sehingga terjadi hubungan yang harmonis. Jadi inilah esensi dari tugas pimpinan sekolah yang utama dalam bidang personalia. Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah

para guru dan staf di SD Negeri No.2 Kab. Jeneponto yang perlu dibina dan dikembangkan kualitas atau mutu yang sudah dimiliki untuk lebih ditingkatkan.

Dalam melakukan perannya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), kepala sekolah telah mampu menerapkan prinsip-prinsip manajemen dalam menjalankan tugasnya sebagai kepala sekolah yang efektif. Diantaranya selalu memberikan motivasi bagi guru dan staf dalam bekerja untuk selalu meningkatkan kualitas kinerjanya, meningkatkan pengetahuan dan wawasan guru dengan berbagai kegiatan seperti pelatihan, pengembangan, memberikan kesempatan kepada para guru untuk melanjutkan pendidikannya serta selalu mengawasi jalannya proses pembelajaran yang sedang berlangsung di kelas agar visi dan misi yang ingin dicapai sekolah dapat terwujud.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diinterpretasikan bahwa pembinaan SDM guru berada pada kategori sedang. Hasil penelitian menunjukkan suatu indikasi yang positif, yaitu memberi gambaran mengenai pembinaan guru-guru SD Negeri No.2 Kab. Jeneponto mempunyai kinerja yang sedang

3. Pengaruh Penerapan Prinsip-prinsip Manajemen oleh Kepala Sekolah Terhadap Pembinaan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil statistik deskriptif membuktikan bahwa kontribusi pengaruh penerapan prinsip-prinsip manajemen oleh kepala sekolah terhadap pembinaan sumber daya manusia di SD Negeri No.2 Kab. Jeneponto yakni sebesar 75,7% yang didapatkan dari mengkuadratkan nilai korelasi X dan Y yaitu $r = (0,870)^2 = 0,757$ atau 75,7 %.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip manajemen oleh kepala sekolah yang baik memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap pembinaan sumber daya manusia di sekolah dalam arti pembinaan tenaga

pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan. Teori tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan yaitu penerapan prinsip-prinsip manajemen oleh kepala sekolah di SD Negeri 2 Kab. Jeneponto berada pada kategori sedang (61,53%) mengakibatkan dengan Pembinaan Sumber Daya Manusia berada pada kategori sedang yaitu (61,53%).

Selain itu, nilai sebesar 0,870 bila dikonsultasikan pada pedoman interpretasi koefisien korelasi menunjukkan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y berada pada kategori sangat kuat. Dengan demikian, penerapan prinsip-prinsip manajemen oleh kepala sekolah memiliki hubungan yang sangat kuat dengan dengan pembinaan sumber daya manusia. Penerapan prinsip-prinsip manajemen oleh kepala sekolah yang baik dapat menjadi salah satu faktor pemicu pembinaan tenaga pendidik dengan baik pula. Besarnya hubungan variabel X dengan Y adalah $0,757 \times 100\% = 75,7\%$, sedangkan sisanya 24,3% ditentukan oleh variabel lain.

Selanjutnya dari pengaruh hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ternyata ada pengaruh antara penerapan prinsip-prinsip manajemen oleh kepala sekolah terhadap pembinaan sumber daya manusia di SD Negeri No.2 Kab. Jeneponto.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip manajemen oleh kepala sekolah terhadap pembinaan sumber daya manusia di SD Negeri No.2 Kab. Jeneponto yang dibuktikan secara statistik juga diperkuat oleh hasil kategori, pada kategori tersebut, dimana keduanya sama-sama berada pada kategori sedang. penerapan prinsip-prinsip manajemen oleh kepala sekolah dinilai oleh guru SD Negeri No.2 Kab. Jeneponto berada pada kategori sedang dan untuk variabel pembinaan sumber daya manusia pada penelitian ini termasuk dalam kategori sedang. Berdasarkan hasil uji statistik dan hasil kategori kedua variabel tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kualitas penerapan prinsip-prinsip

manajemen oleh kepala sekolah akan diikuti oleh peningkatan pembinaan sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut bisa diketahui bahwa semakin baik kepala sekolah dalam menerapkan manajemen terutama penerapan prinsip-prinsip manajemen maka akan semakin baik pula pembinaan sumber daya manusia di sekolah khususnya terhadap guru. Sebagaimana diketahui seorang kepala sekolah merupakan kunci keberhasilan suatu sekolah, karena kepala sekolah harus mampu membawahi dan mengatur segala sumber-sumber daya yang ada di sekolah sehingga tujuan dari sekolah bisa tercapai. Salah satu hal yang terpenting dalam suatu sekolah adalah keberadaan guru, seorang kepala sekolah harus mampu melakukan pembinaan terhadap semua tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan yang ada dalam lingkungan sekolah.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskripsi penerapan prinsip-prinsip manajemen oleh kepala sekolah pada tabel 4.6 memberikan gambaran bahwa kategori hasil angket tentang penerapan prinsip-prinsip manajemen oleh kepala sekolah yaitu dalam kategori rendah sebanyak 2 responden dengan presentase 15,38% sedangkan yang berada pada kategori sedang sebanyak 8 responden dengan presentase 61,53%, sedangkan yang berada pada kategori tinggi sebanyak 3 responden dengan presentase 23,07%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penerapan prinsip-prinsip manajemen oleh kepala sekolah di SD Negeri 2 Kab. Jeneponto berada pada kategori sedang dengan jumlah 13 responden yang memilih penerapan prinsip-prinsip manajemen oleh kepala sekolah sebanyak 8 orang dengan presentase 61,53%. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan prinsip-prinsip manajemen oleh kepala sekolah dengan indikator tersebut di atas sudah cukup baik.
2. Berdasarkan hasil analisis deskripsi pembinaan SDM pada tabel 4.9 memberikan gambaran bahwa kategori hasil angket tentang pembinaan SDM yaitu dalam kategori rendah sebanyak 3 orang dengan presentase 23,07%, sedangkan yang berada pada kategori sedang sebanyak 8 orang dengan

presentase 61,53%, sedangkan yang berada pada kategori tinggi sebanyak 2 orang dengan presentase 15,38%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pembinaan SDM di SD Negeri 2 Kab. Jeneponto berada pada kategori sedang dengan jumlah 13 responden yang memilih pembinaan SDM sebanyak 8 orang dengan presentase 61,53%. Hal ini mengindikasikan bahwa pembinaan SDM dengan indikator tersebut di atas sudah cukup baik.

3. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif tentang pengaruh penerapan prinsip-prinsip manajemen oleh kepala sekolah terhadap pembinaan SDM SD Negeri 2 Kab. Jeneponto dapat dilihat pada uji korelasi X dan Y tentang pengaruh penerapan prinsip-prinsip manajemen oleh kepala sekolah yang dilihat dari hasil penilaian 13 responden terhadap pembinaan SDM yang mempunyai pengaruh sebanyak 75,7%. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y tersebut berpengaruh positif dan terdapat hubungan yang sangat kuat.

B. Implikasi

Sebagai implikasi penelitian ini dapat dijadikan literatur atau referensi tambahan dan sebagai wacana, serta masukan mengenai pengaruh penerapan prinsip-prinsip manajemen oleh kepala sekolah, bahwa dengan pengaruh penerapan prinsip-prinsip manajemen oleh kepala sekolah akan mempengaruhi pembinaan sumber daya manusia dalam hal ini guru, sehingga dengan demikian keberhasilan tujuan pendidikan akan tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad, Umar. "Penerapan Prinsip-prinsip Manajemen dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru di MTS Madani Alauddin Pao-Pao Kab. Gowa". *Skripsi*. Gowa: Fak. Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin, 2016.
- Arifin, M. *Kapita Selekta Pendidikan (Islam dan Umum)*. Cet. III; Bandung: Bumi Aksara, 1995.
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian Edisi Baru*. Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- _____. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Azizy, Qodri A. *Pendidikan (Agama) Untuk Membangun Etika Sosial*. Semarang: PT. Aneka Ilmu 2002.
- Azwar, Saifuddin. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2007.
- B, Siswanto. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Bafadal, Ibrahim. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar, Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: CV. Penerbit Jumanatul Ali, 2004.
- Djamarah, Syaiful Bahri. *Psikologi Belajar*. Cet. I; Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Diach's An-Nur. "Teknik Pengolahan Data", *Blog Diah An-Nur*. <http://diachs-an-nur.blogspot.co.id/2012/-05/teknik-pengolahan-data.html>. (11 November 2016).
- Gazahali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005.
- Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset, 2003.
- Hariwung, A.J. *Supervisi Pendidikan*. Jakarta: PPLPTK DITJEN DIKTI DEPDIBUD 1989.
- Hamriani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. I; Makassar: Alauddin University Press, 2014.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen*. Cet. XVIII; Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2003.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Cet. I; Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- Hikma. *Manajemen Pendidikan*. Cet. II; Bandung: Pustaka Setia, 2011.
- Imran, Ali. *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya, 1995.
- Kasmawati. *Pengembangan Kinerja Tenaga Kependidikan*. Makassar: Alauddin University Press, 2012.
- Kompri. *Manajemen Pendidikan*, vol.1. Bandung: Alfabeta, 2015.

- Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003.
- Nurjaman, Kadar. *Manajemen Personalia*. Bandung: CV. Pustaka Setia, 2014.
- Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha*, <http://ucihaitachi.mywapblog.com/pengaruh-lingkungan-kerja-dan-motivasi-k.shtml>. (6 Mei 2016).
- Pengertian Manajemen Pendidikan*. <http://www.pengertianku.net/2016/04/pengertian-manajemen-pendidikan-dan-tujuannya-serta-ruang-lingkupnya.html>. (30 April 2016).
- Prinsip Manajemen Pendidikan*, <https://mustafatope.wordpress.com/2016/03/-prinsip-prinsip-manajemen-pendidikan>. (17 Maret 2016).
- Putro, Widoyoko Eko. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014.
- Saefullah. *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2012.
- Siagian, Sondang P. *Fungsi-fungsi Manajerial*. Cet.I; Jakarta: Bina Aksara, 1989.
- Sarjono, Haryadi *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar Aplikasi untuk Riset*, Jakarta: Salemba Empar, 2011.
- Sa'ud, Udin Syaefudin dan Abin Syamsuddin Makmun. *Perencanaan Pendidikan: Suatu Pendekatan Komprehensif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- Sirozi, M. *Politik Pendidikan Agama dalam Era Pluralisme: Telaah Historis Atas Kebijakan Pendidikan Agama Konfensional di Indonesia*. Yogyakarta: Tiara Wacana, 2004.
- Sudijono, Anas. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Cet. XXII; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- _____. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2003.
- Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Press, 2013.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. VI; Surabaya: Kencana Prenada Media Group, 2014.
- Terry, George. Terj. J. Smith D.F.M. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Thoha, Miftah. *Pembinaan Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001.
- Tulus, Moh. Agus. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan Mahasiswa*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka, 1996.
- Tunggal, Amin Widjaja. *Manajemen Suatu Pengantar*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1993.

- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: BP. Cipta Jaya, 2003.
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Cet. III; Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002.
- Wukir. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Cet. I; Jogjakarta: Multi Presindo, 2013.
- Yamin, Martinis dan Maisah. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada, 2010.
- Zainun, Buchari. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Haji Masagung, 1994.

RIWAYAT HIDUP



Siska Dewi Kartika, dilahirkan di Jeneponto, pada tanggal 6 Mei 1995 Silam. Anak kedua dari empat bersaudara, hasil buah kasih dari Ahmad Yani dan Nurhayati, S.Pd. Penulis mulai memasuki jenjang pendidikan pada usia 5 tahun yaitu pada tahun 2000 di SD Negeri No. 3 Kab. Jeneponto dan tamat pada tahun 2006. Pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 3 Binamu Kab. Jeneponto. Pada tahun 2012 setelah penulis lulus di SMA Negeri 1 Binamu Kab. Jeneponto dan melanjutkan perjalanan pendidikannya di tingkat Perguruan Tinggi, dan lulus murni di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan. Tepat pada tanggal 29 November 2016 yang jatuh pada hari Selasa, mampu menyelesaikan studinya di Starata Satu (S1). Semoga dapat meraih cita-cita hidup dan memberikan yang terbaik bagi bangsa, negara, agama dan khususnya bagi kedua orang tua yang rela membanting tulang demi cita-cita anaknya yang ingin dicapai.